



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en la  
Sub Región de salud Jaén.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Br. Niño Cobeñas, Katherine Merihelen (ORCID: 0000-0002-3213-0884)

Br. Vásquez Tapia, Olinda (ORCID: 0000-0001-9951-6274)

**ASESOR:**

Dra. Flores Fernández, Mileydi (ORCID: 0000-0002-6257-1795)

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2020

## Dedicatoria

A Dios por brindarnos la vida, a nuestros padres por su incondicional apoyo, por inculcarnos valores como la perseverancia, respeto y optimismo ya que así nos esforzamos día a día para llegar a la meta trazada profesionalmente.

A nuestros docentes, quienes son la guía fundamental en el cumplimiento de cada proceso de aprendizaje.

Las Autoras.

## **Agradecimiento**

Nuestro trabajo realizado está dedicado en especial a nuestra hermosa familia y a nuestro asesor Dra. Mileydi Flores Fernández, quienes han sido de gran apoyo fundamental en este trabajo de investigación.

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos concluir esta etapa de nuestras vidas, y guiarnos en el desarrollo de la investigación.

Las Autoras.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
3.1.2. Diseños de investigación:.....	23
3.2. Variable y operacionalización .....	25
3.3. Población(criterios de selección), muestra,muestreo, unidad de análisis. 28	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	28
3.5. Procedimiento .....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos. ....	31
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN .....	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMERNDACIONES.....	44
VIII. PROPUESTA.....	46
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS .....	69

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable compromiso laboral .....	26
Tabla 2. Operacionalización de la variable absentismo .....	27
Tabla 3. Población y muestra .....	28
Tabla 4. Confiabilidad de variable compromiso laboral.....	30
Tabla 5. Confiabilidad de variable absentismo .....	31
Tabla 6. Niveles de absentismo.....	33
Tabla 7. Niveles del compromiso laboral .....	34
Tabla 8. Estados de absentismo .....	35
Tabla 9. Estados de compromiso laboral.....	36
Tabla 10. Niveles de confiabilidad de la variable Absentismo.....	37
Tabla 11. Niveles de confiabilidad de la variable Compromiso laboral .....	37
Tabla 12. Estrategia por indicadores .....	68
Tabla 13. Presupuesto del plan de intervención .....	70
Tabla 14. Presupuesto del costo de tesis y propuesta de intervención.....	71

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de absentismo .....	33
Figura 2. Nivel de compromiso laboral .....	34
Figura 3. Estado de absentismo .....	35
Figura 4. Estado de compromiso laboral .....	36

## RESUMEN

El presente estudio, tiene por objetivo determinar la relación entre compromiso laboral y el absentismo en la sub región de salud Jaén. La muestra de esta investigación está constituida por 20 trabajadores de la sub región de salud Jaén del área de administración con modalidad de contrato laboral, nombrado o contratado, esto servirá para poder establecer si existe una relación entre el compromiso laboral y el absentismo en la subregión de salud Jaén.

El tipo de investigación es cuantitativo con un diseño del tipo correlacional que existen entre las variables. Para el método de análisis de datos se utilizó la prueba estadística de fiabilidad a través del alfa de Cronbach, el cual señala que el instrumento utilizado para la variable compromiso laboral es confiable; así mismo indica que el instrumento utilizado para la variable absentismo es confiable.

En conclusión, se encontró en el análisis de fiabilidad una relación estadísticamente confiable entre compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en la sub región salud de Jaén.

**Palabras Claves:** Compromiso laboral y Absentismo de los trabajadores.

## ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between work commitment and absenteeism in the Jaén health sub-region. The sample of this research is made up of 20 workers from the Jaén health sub-region of the administration area with a contract, named or contracted, this will serve to establish if there is a relationship between work commitment and absenteeism in the Jaén health sub region. The type of research is quantitative with a correlational type design that exists between the variables. For the method of data analysis, the statistical test of reliability was used through Cronbach's alpha, which indicates that the instrument used for the work commitment variable is reliable; It also indicates that the instrument used for the absenteeism variable is reliable. In conclusion, a statistically reliable relationship was found in the reliability analysis between work commitment and worker absenteeism in the health sub-region of Jaén.

**Keywords:** Work commitment and Absenteeism of workers.

# **CAPÍTULO I**



## **I. INTRODUCCIÓN**

El trabajo de investigación se realizó con el propósito de obtener el título profesional de Administración de Empresas en la Universidad César Vallejo. La misma que es llevada a cabo en la Sub Región de Salud Jaén, siendo esta entidad pública de la provincia de Jaén – departamento de Cajamarca. Se encontró que el nivel de absentismo es elevado lo cual afecta el desempeño y ambiente laboral de la institución; en el desarrollo de la investigación, se analizaron las dimensiones e indicadores que identifican las variables de estudio recomendando actividades que reviertan la actual situación.

Se considera en el planteamiento del problema, por qué y para qué de la investigación mediante la justificación; se plantea el objetivo general y específicos; el marco teórico sustentado en antecedentes de investigaciones anteriores y teorías relacionadas al tema investigado. Se describe la metodología, técnicas e instrumentos para el acopio de los datos; se muestran los resultados en tablas y figuras, la relación entre variables con el propósito de probar la hipótesis, se discuten los resultados culminando con las conclusiones y recomendaciones.

En el contexto internacional, (Sanchez & Garcia Chavez, 2016) manifiestan la evidencia sobre la relación entre el ausentismo laboral y la salud de los trabajadores en México, siendo este un estudio descriptivo y correlacional. La investigación buscó rebatir el paradigma de que los trabajadores se retiran o ausentan debido a la pérdida de salud; así también, determinar la relación entre las ausencias distintas a enfermedad y la salud. Entre los resultados se determina que la salud mental guarda asociación con el ausentismo laboral.

(Ferraro, 2016) señala que en el mundo se ha incrementado el ausentismo laboral, siendo un problema actual y frecuente en el personal de salud, lo cual repercute en las organizaciones del estado y privadas, desconociéndose los factores que la causan.

(Exposito & Cristian, 2017) Nos detalla que teniendo en cuenta el componente motivacional de los valores, se asocia con el compromiso en el trabajo parece clara. Si bien los resultados obtenidos en este estudio no pueden generalizarse, son relevantes en nuestro contexto de investigación por la potencialidad para mejorar los procesos de cambios en el estado.

Firat Hikmet; Yuceege Melike; Kiran Sibel; Akgun Metin; Demir, Ahmet Ugur; et al... Workplace Health & Safety; Thousand Oaks Tomo 67, N.º 1, (Jan, 2019), detalla que el problema del sueño también causa problemas en el desempeño pleno del colaborador y que esto puede generar absentismo teniendo como consecuencia problemas laborales y ocasionando perjuicio económico a las organizaciones que deben de lidiar con este tipo de enfermedad.

En el ámbito nacional, (Meza Salas, 2018) señala que el ausentismo laboral tiene efectos negativos en diversos actores y situaciones como en los colaboradores de instituciones públicas y privadas. Las consecuencias son: indisciplina, disminuye sus ingresos económicos e incrementa el trabajo, adicionándose los accidentes laborales.

(Padilla Quero, 2018) realizó la investigación “Compromiso laboral y su influencia en la atención al cliente en el Banco Financiero del Perú, agencia Huacho, 2017”; se planteó como objetivo determinar como el compromiso

laboral incide en la atención al cliente; se utilizaron dos cuestionarios, uno para compromiso laboral y otro para atención al cliente: la muestra estuvo representada por 234 clientes y 21 colaboradores. Se obtuvo como resultado que existen factores que influyen en la atención al cliente; dentro de ellos es la falta de información e incongruencias en las opiniones.

En cuanto a la realidad problemática local la forma como se está comportando el personal de salud se ve afectada por la manera de dirigir de los jefes de área, los cuales son asignados por ser puestos de confianza y están poco tiempo en sus funciones, se rota al personal de forma irregular, así como confrontación entre los servidores; todo ello, genera un clima laboral tenso y autoritario, que en el común de los casos, hace que el personal se torne apático al momento de realizar sus actividades lo que influye en la satisfacción del cliente. En los distintos establecimientos de salud de la ciudad de Jaén existe escasos recursos, dentro de ellos los humanos lo que repercute sobre la organización y la sobre carga del trabajo; se suma a esto el poco reconocimiento social y una imagen que no está en concordancia con las actuales aspiraciones de la profesión. Además, se evidencia desmotivación por los bajos salarios e inadecuadas condiciones del espacio físico.

(Amaya Amaya, 2017) los autores nos dan a entender cómo se manifiesta el ambiente laboral y el compromiso de los trabajadores de la Arenera Jaén SAC, se determinó que la organización no le brinda la debida importancia a su ambiente de trabajo y al compromiso laboral, al estar insatisfechos en el lugar donde laboran influyendo directamente la satisfacción de los trabajadores.

# **CAPÍTULO II**

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. A nivel internacional**

(Rojas Concha, 2014) nos comenta que en su tesis titulada “Estudio descriptivo del ausentismo laboral en colaboradores del sistema público de salud en Chile”, el autor planteo como objetivo determinar el absentismo, de acuerdo a factores socio demográficos y condiciones de trabajo de los colaboradores del Sistema Público de Atención en salud de Chile, esta publicación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones: que el 67,4 % que pertenecen a los centros del Sistema Público se ausentaron al presentar incapacidad laboral por una enfermedad común, la prevalencia de los trabajadores ausentes por incapacidad laboral fue superior en; mujeres, trabajadoras entre 25 a 44 años de edad, en el nivel Auxiliar, con contrato indefinido.

(Peña, 2016) nos detalla en su tesis “Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerias Paz del Rio S.A: Propuesta de Mejoramiento”, presentó como objetivo determinar los factores que ocasionan el Ausentismo laboral, identificando como esta variable afecta la productividad, planteando acciones correctivas para disminuir su impacto; se concluye que las principales causas de ausentismo son la incapacidad por enfermedad; accidentes de trabajo y licencias sin goce de haberes.

### **2.2. A nivel nacional**

(QUISPE CHUMPE & RODAS PEREZ, 2018) el autor nos dice en su tesis titulada “Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau en el 2018”, teniendo como

objetivo determinar los factores que condicionan el ausentismo; se aplicó el cuestionario a una muestra de 200 enfermeras; determinándose que los factores que influyen en el ausentismo laboral es la zona donde trabajan, ambiente laboral desfavorable y falta de recursos para realizar sus actividades.

Según nos detalla en su tesis (pastor Guillen 2018) referido al “clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles” nos comenta que hay una estrecha relación entre ambas variables; estas conclusiones surgen por la investigación que demostró que hay una relación entre sus dos variables; se sugiere la implementación de un plan para el personal en lo referente a habilidades blandas para los gerentes; siendo muy necesarias para mejorar la comunicación liderazgo respeto trabajo en equipo ,preparara un plan para el personal operativo que desarrolle las habilidades mejores los conocimientos y proponga incentivos laborales que hace falta en el área administrativa de la empresa Pecsca.

### 2.3. A nivel local

Según indica (tirado tejada 2017) en la investigación “relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Vetos Car Servis EIRL de Cajamarca”, se obtuvo que existe relación entre las variables antes referidas, debido a que la investigación dio como resultados porcentajes altos de acuerdo al método de chi cuadrado quedando demostrado que en la primera variable el problema es la falta de comunicación el mal trato por parte de los jefes de área de la empresa que se comunican de forma agresiva y eso ocasiona un problema de mal clima organizacional, posteriormente la segunda variable nos da

como resultado que el mal ambiente laboral se dé por el estado como trabajan los colaboradores notándose una insatisfacción laboral alta en los colaboradores de la empresa con esta información y sabiendo que la relación es muy alta se elaboró un plan de mejora con el personal para evitar estos malos diagnósticos.

## 2.4. Teorías relacionadas al tema

### 2.4.1. Teoría relacionada con la variable compromiso laboral

Según nos indica (Sánchez Salazar) en su tesis “relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 83006 primario Cajamarca”, se estableció la relación entre ambas variables; después de realizado el trabajo se llegó a la conclusión de que, existe un buen temple laboral y un buen desempeño laboral debido a las mejoras que se hicieron en coordinación con el director del nivel primario donde se capacito al personal y se trabajó respecto a las habilidades de cada docente dentro de su ambiente logrando transmitir esto en los padre s de familia y en los estudiantes que cuentan con docentes motivados y llanos a colaborar en todo lo que sea posible para bienestar de los mismo.

Por consiguiente, es importante considerar teorías que se encuentren relacionadas al tema. Una de ellas (Mañas Rodriguez & Salvador, 2007) los autores consideran que los factores que mayormente inciden en el compromiso es el trabajo que realizan bajo presión, que las labores tienen importancia para su vida y la felicidad. Los empleados para comprometerse con la organización trabajan bajo presión; sin embargo, esto toma sentido si se tiene en consideración

los anteriores resultados, como que los trabajadores no desean un trabajo aburrido.

#### 2.4.2. Teoría relacionada con la variable absentismo

En cuanto a la teoría de absentismo en el artículo de horizonte medico de Lima donde se hace mención al absentismo medico de los trabajadores agroindustriales del Perú, nos señala que son ausencias a labores cotidianas que pueden ser en este caso por factores médicos por estar expuestos a sustancias de contenido toxico que afectan el normal desempeño laboral haciendo de esta un causa del absentismo en las empresas agroindustriales en el artículo nos detalla los grados de +toxicidad a los que están expuestos y a los cambios que se han tenido que hacer en cuanto los insumos que son usados para las labores de curación de las plantaciones en campo motivo por el cual se sugirió a los proveedores que sus pesticidas y fungicidas sean orgánico o que no contengan toxinas que perjudiquen la salud de los trabajadores en las diferentes empresas del Perú.

Según comenta (Pizarro Quedena 2019 ) en su tesis “absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana”, donde después de realizar la investigación se pudo determinar que el absentismo en las organizaciones es muy perjudicial en términos de costes y rentabilidades debido a que afecta directamente en la producción de las empresas del rubro en mención donde se ha observado un incremento de manera considerable en esta área para que las empresas tomen su medidas esta investigación realizo una propuesta de mejorar las causas más



relevantes de la investigación como son el estrés debido q los colaboradores trabajan más de 12 horas continuas donde se relevan a otro turno esto hace y genera un desgates en el colaborador, también se han generado mayores accidentes laborales que hacen más aún que se observe la ausencia del personal y que esto genere un problema, de costes en la empresas del sector , lamentablemente la poca inversión y el no contar con los márgenes necesarios para poder implementar mejoras rápidas y constantes hace que solo un 1% de las empresas hagan este tipo de trabajos para bajar el ausentismo laboral en sus organizaciones .

Según señala (Cuevas, García, & Villa, 2011) El ausentismo laboral constituye un componente negativo dentro de las organizaciones que hacen que las mismas tengan un mal desempeño empresarial de allí que los propietarios y gerentes tengan que realizar inversiones para investigar la causa de este problema en absentismo de personal para exponer se planifican acciones de mejora o solución, el absentismo está creciendo en los últimos años de una manera preocupante para los empresarios debido a que ven mermada sus utilidades y hacen que sus empresas cada día se tengan que reinventar para poder hacer frente a este problema , en algunos países esto está siendo tratado con robot como China y Japón que son los que más están aplicando este cambio y hacen que los colaboradores y otras empresas vean que si esto no mejora se puede tener soluciones con innovación tecnológica que mejore las rentabilidades de las empresas y organizaciones en el mundo esto va a repercutir en que las maquinas reemplazaran al hombre en un momento dado para no tener este tipo

de problemas con el absentismo y otras enfermedades sociales que pueden llegar con el pasar de los años.

Según nos dice (Cueva et al., 2015) el ausentismo genera momentos que perjudican las actividades de las organizaciones teniendo estas que contratar en algunos casos personal necesario impidiendo la utilización racional de equipos, se hace en ocasiones un mal uso de las maquinarias y equipos donde no se les utiliza de manera eficiente teniendo en ocasiones problemas de producción y costos se encontró como consecuencia del ausentismo, “el decaimiento de la moral de fuerza laboral, aumento del desperdicio, rebaja en la calidad de los productos y obra el efecto de distribuir inequitativamente periodos de descanso entre los trabajadores”.(p 85).

Según nos indica (Miquel Porret Gelabert 2012) en su tesis absentismo laboral en una empresa española donde se hace una investigación sobre las causas que ocasionan el absentismo laboral y que se presentan no solo en mujeres sino en hombres entre 24 y 35 años de edad siendo este es un problema a nivel mundial en las organizaciones empresariales sin embargo estas mismas son tratadas con motivación al personal y trabajo de habilidades blandas para hacer que el colaborador se sienta agusto en su puesto laboral en España este problema se sitúa entre el 3,2 y 3,4 % a nivel nacional en comparación a Europa que tiene el 45 de absentismo , también es muy difícil de cuantificar debido a que hay múltiples formas de absentismo y se presentan en empresas de donde nos e puede conseguir información por estar protegida en no brindar este tipo de información referencial .

Según indica Jiménez (2014) citado por Castillo (2012) comenta que los colaboradores es un activo valioso en las empresas, decidiendo y actuando en nombre de las organizaciones para lograr sus objetivos previstos debido a que los colaboradores están capacitados y enfocados en conseguir lo que sea necesario en conjunto con la empresa u organizaciones donde se desempeñan cotidianamente razón por la cual es tan importante lograr que los colaboradores estén motivados y con un buen clima laboral para que se trabaje de la mejor manera en beneficio de todos y que tanto las empresas como ellos puedan tener importantes resultados en el mediano plazo.

Para Chiavenato (2002) sostiene que el capital intelectual es la riqueza de una organización; es el intangible con habilidades, conocimiento y experiencias; pese a los años transcurridos, sigue siendo una constancia lo que el autor nos mencionó sobre el manejo del factor humano en las organizaciones que generan riqueza y bienestar a sus colaboradores recordemos que un colaborador motivado, con buen ambiente laboral, con condiciones óptimas de trabajo hace de su trabajo un placer y se involucra en él con toda su fortaleza, ánimos y voluntad para sacar adelante sus sueños y metas que seguro que las tiene porque se le ha capacitado en esos factores determinantes para su desarrollo profesional.

Determinantes del Absentismo laboral, (Venagas, Sergio, 2015) en su libro construir inteligencia colectiva en la organización, nos señala que es una herramienta importante para poder desarrollar las organizaciones y que para llegar a este punto se puede usar para construir un tablero de control para el

desarrollo del clima laboral, a la vez sirve como medidor de los indicadores para desarrollar el clima laboral.

Factores Individuales (Nuñez, Fernández, 2015). En su tesis “Variantes determinantes de las indisposiciones laborales análisis en una empresa socio sanitaria pública de Baleares”, nos indica como conclusión que las mujeres son las que en mayor porcentaje debido a diferentes causas como son las fisiológicas, familiares peculiaridades anatómicas y psicológicas de la mujer, también nos indica que en este estudio la forma como se toman los datos son de acuerdo a las edades ya que las personas de 31 a 50 años han presentado algún tipo de indisposición laboral en un 68% . (pág. 111).

Factores Organizativos (Talledo Vera 2017 ) en su tesis “factores de absentismo laboral en el personal de enfermería de un instituto especializado en enfermedades neoplásicas”, nos indica que los factores internos de organización es debido a la formalidad que existes en el personal debido a la legislación que les favorece en forma diferenciada en la mayoría se presenta por maternidad, enfermedades de diferentes índoles afectando el clima laboral de la entidad en de enfermedades neoplásicas, es marcada la diferencia entre una entidad pública y una privada ya que este es un factor importante para determinar por qué el estado es una organización que siempre presenta problemas. (pág. 61).

Condiciones de Trabajo en su tesis (Gonzales Adriana) 2015, “posibles causas que ocasionan ausentismo laboral en el personal de enfermería Transito Cáceres Allende Hospital”, nos indica que el estudio fue realizado para poder detectar en qué condiciones laboraba el personal y que este podría influenciar al

personal en este caso se debe identificar qué factores o condiciones de trabajo tienen los colaboradores del hospital Transito Cáceres Allende se identificó que el mal trato de los supervisores , el exceso de cargas laborales y locales no apropiados son condicionales para el absentismo laboral del personal de enfermería de Hospital. (pág. 55).

Otros Factores según nos detalla (Sánchez, 2015) se presentan nuevos elementos externos que a las empresas que hacen que el absentismo se tenga que considerar como un problema cotidiano a las organizaciones que tienen de hacer frente para no ver perjudicado sus costes de operaciones, estos factores son gubernamentales como cambios en la legislación que hacen que se tengan que negociar en forma colectiva si fuera el caso o de lo contrario el poder hacer una planificación de actividades que permitan motivar a los colaboradores de las organizaciones en tomar conciencia de que son parte importante dentro del desarrollo empresarial y que esto genera bienestar a sus familias y desarrollo personal de cada uno dependiendo la zona o región donde se encuentren laborando también se ve el tema de factores relacionados al clima, epidemias y desastres naturales que afectan a la salud o impiden que los colaboradores lleguen a su centro de labores.

#### Tipos y Clasificación Absentismo

Absentismo Previsible o Justificado, según Chiavenato (2007), menciona sobre este tipo de ausencia laboral donde se ven los casos de enfermedades, vacaciones , maternidad, entre otras causa , esto lamentablemente ocurre en el sector público en gran parte por el abuso de seguir las disposiciones legales del

estado que en su normatividad considera de exceso los permisos laborales , perjudicando el progreso de las actividades laborales y el servicio público en salud que en este caso de estudio se realizó en México con el sector salud.

Enfermedad profesional, según nos comenta (Romero, 1998) nos detalla que estas se adquieren en el centro laboral y que se dan dentro del desarrollo de las actividades cotidianas en la organización debido al contacto frecuente que se tienen entre los colaboradores del área donde labora lamentablemente por toxinas o bacterias nocivas que afectan su salud y su desempeño y presencia en el centro laboral. (pág. 255).

Absentismo No Previsible o Sin Justificación, según (George Bohlander) 2001 nos indica que este tipo de ausentismo se da por la falta de bienestar en el trabajo que hace que las persona recurran a este tipo de modalidades para conseguir sacarle provecho a la ley que los ampara para luego formarse un hábito que malogra todo lo que se pueda hacer con el orden y hacer las cosas de otra manera en las organizaciones perjudicando las directivas que se establecen para mejorar las atenciones y demás actividades en las organizaciones, están considerados dentro de estas el alcoholismo la drogadicción y otras modalidades.

Absentismo Presencial según detalla (Romero, 1998) el absentismo es cuando el trabajador acude a laborar, dedicando tiempo a funciones que no son de su actividad laboral” esto se da a que sus labores son distraídas en otras que no son de su manual de organización y funciones esto demostraría que las organizaciones no cuentan con esta herramienta para delinear hasta donde llega las labores de los colaboradores en las empresas debido a esto es que pueden

ocasionarse accidentes laborales fortuitos ya que no forman parte de sus obligaciones el atender otras actividades que no están detalladas en los manuales de las empresas este es un problema de informalidad que suele pasar en las empresas que no cuentan con una planificación y control de sus actividades. Que un tiempo de labores se dedica a funciones que no tienen relación con sus tareas, como revisar páginas web y correo electrónico con propósitos personales son las más comunes.

Para medir el Absentismo Laboral se desarrollaron diferentes fórmulas para su cálculo el cual es identificado en porcentaje; sin embargo, a la fecha no existe un estándar para medirlo.

Índice de Absentismo según nos comenta (Galarza 2011) el índice de absentismo es un indicador o valor que van a servir como referencias cuantitativas para poder establecer si los colaboradores están o no haciendo absentismo en la organización no cumpliendo con sus obligaciones y perjudicando el desarrollo de la empresa también nos ayuda a medir la eficacia de la empresa en temas de manejo de personal.

Efectos del Absentismo Laboral para (Cardoso, 1994) el absentismo laboral a determinar efectos negativos para el propio absentista, para sus colegas de trabajo, para la organización y para su familia. “El absentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta absentista le permite situar de más tiempo para ello”. (p. 32).

Para la Organización según (Rodríguez, 1976) indica que el absentismo laboral imposibilita la efectividad; trayendo consigo muchos problemas organizacionales ya que un colaborador ausente es sería necesario capacitar a otro para lograr que aprenda y se adapte a las exigencias del trabajo podemos analizar que si se producen estos tipos de ausentismos la empresa entra en una situación de recursos humanos debido a que se tendría que contratar y entrenar a otro personal para adecuarlo al trabajo.

Para el trabajador según nos detalla (Romero, 1998) el más perjudicado acá es el colaborador ya que se le descuenta por sus ausencias no justificadas y que esto según sea el caso es causa de despido dentro de las organizaciones en general, pero en el sector estatal las cosas son más complejas para tratarlas dentro de las mismas organizaciones debido a que están amparadas por ley.

Tipo de absentismo, según (Peiró, 2015), señala hay distintas formas de absentismo en puesto: carencia por inhabilidad breve, por maternidad, por licencia retribuidos, por sumarios de medida de trabajo, por combativa en el trabajo, por grafía colectivo, por alineación o por otras razones probadas o no probadas. Por otra razón, hay carencias que se pueden predecir, y carencias que no son viable dar primero, como la invalidez breve.

Factores determinantes, según Peiró (2015), manifiesta los componentes psicosociales pueden tener existencias concluyentes en la defensa de absentismo para obtener la disposición de pedir una mínima, su consecuencia coeficiente de los componentes y otras dificultades en la defensa de reingreso porque para que la circulación a la labor sea codiciada es ineludible que el



argumento labor sea resistente. Podemos destacar la habilidad con la que se atrapa la mínima señal al método oficial como parte concluyente del absentismo. Se sugiere que en el consejo de funciones que se plantea la legalidad de ocasiones y hace frecuente de igualar aquellos usos que muestran la cadencia de establecer las prestaciones que se requerían.

Los Aspectos Conceptuales del Absentismo Laboral, según (Villaplana, 2015), indica En la legislación de España, no hay definición de manera oficial, aunque los estudio e informe del término ausentismo o absentismo se refiere a las faltas al centro de labores, en el tiempo determinado de jornadas laborales pactadas. Que pueden ser por motivos de manera justificada o no justificada. Nos describe, el autor, considerando al ausentismo desde el inicio de actividades tarde hasta que finalice de manera adelantada en las jornadas laborales, como el no asistir a laborar durante varios días o incluso uno, para que no sea considerado como ello ausencia por ser vacacional. Podemos indicar que las ausencias o retrasos en los centros laborales son comportamientos de las organizaciones y de sus colaboradores, el ausentismo es detonado por la falta de motivación de la empresa, así como por la capacidad del colaborador con referencia a una respuesta a la baja satisfacción laboral.

Critica al elevado costo de absentismo, según (Chiavenato, 2014), manifiesta la magnitud y la permanencia de las carencias que la asocian con la complacencia en la labor. Los planteamientos de observación de las carencias se orientan en la razón del absentismo. Las instituciones plantean aportar estimulando con notificaciones según las normas. Es concluyente que la dirección

del inconveniente de las carencias provoque resultados positivos. Una indagación muestra el absentismo de los empleados sueldo intermedio. Toda pequeña disminución de los listados del absentismo provoca una ventaja prudente para la institución.

Horas no trabajadas del Absentismo laboral, según (Peiró, 2015), manifiesta Al perder 57 horas en el año por colaborador por alguna causa casual, sin contar las vacaciones o día festivo. Dando un índice de ausentismo del 3,26% del año 2015 pactada sobre la media jornada laboral. Estas horas causan ocasionalmente variadas casuísticas como incapacidades temporales y maternidad, permiso remunerado, expediente de regulaciones de empleo, y actividad de representaciones sindicales, ausentismo.

El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal, según (Peiró, 2015), indica la incapacidad temporal, como nos explica, es una dificultad de vigor, un progreso en el que afectan la entidad, que solicita examinar en complemento cada componente, también de verse regulada su encargo en el país, dada el gran dominio y la experiencia del indudable por padecimiento. Podemos precisar y deducir que la falta de conocimiento de las cadencias hace del ausentismo y que se debe al método de certeza nacional y con los conceptos del Ministerio de Ocupación y Seguridad Nacional.

La investigación se justifica de manera teórica, la categoría de la actual investigación que se lleva a cabo en la recopilación de varios fundamentos y principios las cuales nos van a posibilitar conseguir habilidades referentes al Compromiso Laboral y el Absentismo en la sub-Región de salud de Jaén - 2019.

De relación con las perspectivas hipotéticas que nos conceda descifrar las circunstancias de la dificultad y ofrecer factibles componentes. En este artículo, asimismo se han estimado indagaciones de nivel internacional, nacional y local que conforma historiales de la indagación y nos han autorizado concebir excelente al problema en ambientes a la sociedad y reconocer los aspectos que han colaborado a optimizar. De manera práctica la investigación busca como objetivo ser parte de disminuir el nivel de absentismo de los colaboradores que se dan en las organizaciones y poder aumentar el compromiso laboral en la sub-Región de salud de Jaén. Por lo cual en el presente estudio se busca encontrar dicha relación, que permite hallar los resultados que brinde la relación el compromiso laboral y vínculo con el absentismo brindando resultados que nos permite aplicar cambios. Referente a las normativas dentro de las organizaciones, así como su difusión que busque el compromiso de los empleados de la institución y poder mejorar un rendimiento laboral junto al servicio eficiente en la Sub Región de Salud de Jaén y de manera Metodológica los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en la indagación mostrada en su eficacia y fiabilidad lograrán ser usados en diferentes investigaciones. Logra observar la calidad de la exploración que logra emplearse por diferentes establecimientos acudiendo a suficiente ejemplo de herramienta de recopilación de información como reuniones, sondeo, formularios u otra diferente habilidad. La solución empleada es la inspección para estar al tanto sobre la realidad de lo comunicado y de los obstáculos que impiden el procedimiento internamente de la institución.

Por lo antes mencionado, formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y el Absentismo de los trabajadores en la Sub Región de salud de Jaén?

Para resolver ello, se plantea el siguiente objetivo general: Diagnosticar la relación existente entre Compromiso Laboral y el Absentismo en los trabajadores en la Sub Región de Salud de Jaén; hemos considerado los siguientes objetivos específicos: Conocer el estado del absentismo de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Jaén; Conocer el estado del compromiso laboral de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Jaén; De ahí que la hipótesis específica de la investigación sería: Existen relación significativa entre compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Jaén; No existen relación significativa entre compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Jaén.

# **CAPÍTULO III**

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

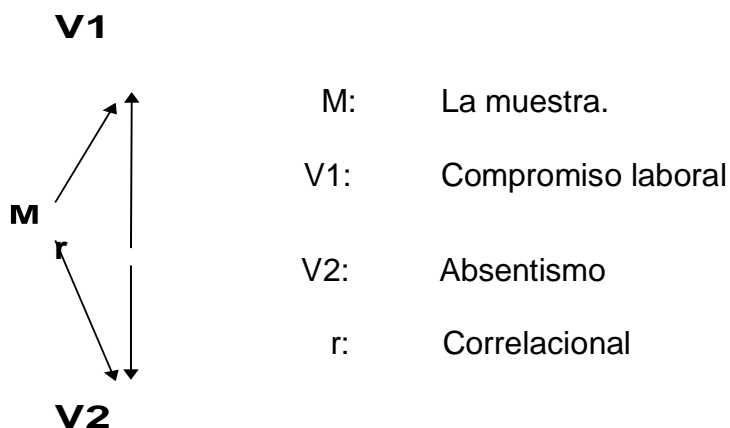
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Según (Ñaupas, 2010) manifiesta, “Es una investigación hipotética deductiva, consta a partir de la hipótesis a la suposición para establecer la realidad o disimulo sobre los acontecimientos de las etapas o saberes por medio a la iniciación de falsificación. Es del tipo básica donde se encuentra fundamentada por Hernández Sampieri. Siendo una investigación del tipo correlacional.

##### 3.1.2. Diseños de investigación:

(Hernández y Fernández, 2014), manifiesta que la investigación es designada no experimental, en la indagación que se lleva a cabo sin alterar premeditadamente las variantes y en donde solamente se contempla los acontecimientos en su círculo habitual, para prontamente examinarlo

Diseño del tipo correlacional:



Muestra las relaciones de la variable V1 y la variable V2

#### 3.1.2.1. Investigación descriptiva:

Es una investigación tipo descriptiva de (Hernández y Fernández, 2011), buscando específicamente características y algún rasgo importante de otro acontecimiento que se examine.

#### 3.1.2.2. Investigación correlacional:

(Hernández, 2014), Menciona que tiene por finalidad reconocer la relación en un contexto particular. Ocasionalmente son analizadas las relaciones que existen entre las variables, con frecuencia son ubicados en estudio dichas vinculaciones.

#### 3.1.3. Diseños de investigación:

Según (Hernández, 2014) indica la realización del diseño de la investigación muestra el medio en el que se enlazan las fases teóricas del procedimiento de indagación como el planteo de la problemática, el progreso de la apariencia y las posibilidades con las etapas cuya representación es crecidamente ejecutivo.

##### 3.1.3.1. No experimental:

Según manifiesta (Ramírez, 2012), indica en donde no se muestra el manejo de las variantes.

##### 3.1.3.2. Investigación cuantitativa:

(Hernández, 2014) indica de una manera precisa que el enfoque cuantitativo, se usa para la recopilación de toda información, que ayudaran a experimentar la hipótesis con mayor exactitud y con un completo razonamiento

estadístico, con una terminación de instituir normas de conducta y experimentar sistemas operacionalización de variables.

### **3.2. Variable y operacionalización**

Diseño de la variable compromiso laboral: independiente, y absentismo: dependiente.



### 3.2.1. Operacionalización de la variable compromiso laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Laboral	Según Robbins (2014), refiere que los compromisos organizacionales son “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (p.142).	El compromiso laboral se evalúa tomando en cuenta: afectivo, continuo y normativo, analizando sus atributos mediante su cuestionario	Afectivo.  Continuo.  Normativo.	- Deseo. - Identificación. - Deseo de permanencia.  - Oportunidades limitadas. - Sacrificio personal. - Interés económico.  - Sentimiento de obligación. - Lealtad. - Sentido de reciprocidad.	Ordinal

*Tabla 1. Operacionalización de la variable compromiso laboral*

Nota: adaptado de Robbins (2014) Compromiso laboral

### 3.2.2. Operacionalización de la variable absentismo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Absentismo	Según Peiró (2015), el absentismo o también llamado ausentismo son fenómenos de característica inevitables en el mundo laboral, aunque, la conducta de inasistencias del trabajador exceda los límites que son considerados normales, son planteados como problemas en la empresa, que se dificultan en la consecución oportuna del logro de sus objetivos. (p.19)	El absentismo se evalúa tomando en cuenta: modelos mentales, mecanismos reguladores y soluciones para su reducción, analizando sus atributos mediante su cuestionario.	Modelos Mentales.  Mecanismos reguladores.  Soluciones para su reducción	- Jornadas perdidas. - Incapacidad temporal. - Cuestión de credibilidad.  - Falta de prevención. - Factores psicosociales. - Procesos de la gestión.  - Gestión y control - Negociación colectiva - Soluciones políticas.	Ordinal

*Tabla 2. Operacionalización de la variable absentismo*

Nota: adaptado de Peiró (2015) Absentismo.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **Población**

Según Carrasco (2009) refiere que la población es el acumulado o conjunto de la unidad de análisis, es decir de sus elementos los cuales conciernen al espacio donde se llevara a cabo la investigación.

En este sentido la población, tiene como trabajo de investigación, a los trabajadores de la Sub Región de Salud Jaén, cuya modalidad de contratos son, nombrado o contratado, que laboran en esta entidad.

Muestra: Se tomó una muestra del área de administración de 20 personas, siendo 160 el total de colaboradores (ver tabla 3).

Muestreo: La técnica utilizada es el cuestionario que se ha de aplicar a los trabajadores seleccionados de la muestra, que tuvo como objetivo recolectar datos descriptivos de la información de ambas variables.

<b>Año</b>	<b>Condición</b>	<b>Población y Muestra</b>	<b>números</b>	<b>Total</b>
<b>2019</b>	Nombrado / Contratado	20	160	160

*Tabla 3. Población y muestra*

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **3.4.1 Técnica de recolección de datos**

Según nos comenta Méndez (1999) son los hechos y documentación a la que recurre un investigador para obtener información a su vez es la recoger información que le servirá para el trabajo que está realizando estas pueden ser de dos tipos primarias y secundarias dependiendo a cuál de las dos recurra el

investigador ya que una es información oral o escrita de primera mano y la otra es la que es transcrita y recopilada por terceros como referencias para la investigación.

#### 3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Según menciona en su tesis (Sabino,1996) que son recursos para que pueda valerse el investigador para poder estar cerca de los fenómenos y recabar información estos pueden ser cuestionarios u otras herramientas que nos van a permitir recabar información primaria en el desarrollo de la investigación. Este cuestionario estuvo constituido por 19 preguntas dirigidas a 20 colaboradores de la Sub Región de Salud de Jaén, 10 ítems pertenecen a la variable Compromiso Laboral y 09 ítems a absentismo. La escala de medición fue tipo Likert y se divide en 5 puntos, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

#### 3.4.3 Validez

Según nos afirma (Sierra Bravo, 2003) Que validez es lo que tiene valor y que deriva del verbo latino valere que significa estar sano fuerte poderoso, se refiere a estar sano y darle aspectos positivos de las cosas, estando de acuerdo con este concepto quedamos entonces en deducir que una validez es un resultado de valor real y concreto que tiene fuerza de valor debido a que fue resultado de un trabajo sano y creíble.

Según nos detalla (Samaja, 2003) indicando que validez que es un hecho creíble fidedigno desde su concepción y resultado aceptado por los demás debido a que fue resultado de múltiples detalles y trabajos que hacen que sean dignos de ser creíbles es ahí donde toma ya el tipo de tener valor sobre lo establecido.

### 3.5. Procedimiento

En el presente trabajo de investigación se realizó un cuestionario con las preguntas diseñada en esta investigación la cual durará un aproximado de 25 minutos, luego se recoge para su posterior procesamiento, en la sub Regional de salud Jaén.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Análisis De Fiabilidad en SPSS

#### Escala: variable compromiso laboral

		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.º de elementos
0.972	10

*Tabla 4. Confiabilidad de variable compromiso laboral*

En el resultado se observa que, a través de alfa de Cronbach, se obtiene un 0.972, por lo cual se puede concluir que el instrumento utilizado para la variable compromiso laboral es confiable.

### Escala: variable absentismo

		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.º de elementos
0.977	9

*Tabla 5. Confiabilidad de variable absentismo*

En el resultado se observa que, a través alfa de Cronbach, se obtiene un 0.977, por lo cual se puede concluir que el instrumento utilizado para la variable absentismo es confiable.

### 3.7. Aspectos éticos.

En esta investigación, los datos fueron tomados y se procesaron de forma adecuada sin adulterar, y se encuentran establecidos en el instrumento aplicado.

Existe la privacidad de datos de la información levantada, y se encuentran en la bibliográfica, donde los autores nos dan a conocer sobre sus investigaciones.

La presente investigación tiene alto índice de originalidad evitando el plagio y la debida autorización de la Sub Región de Salud de Jaén.

# **CAPÍTULO IV**

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 6. Niveles de absentismo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	55%
	Medio	6	30%
	Alto	3	15%
	Total	20	100%

Fuente: Cuestionario propio

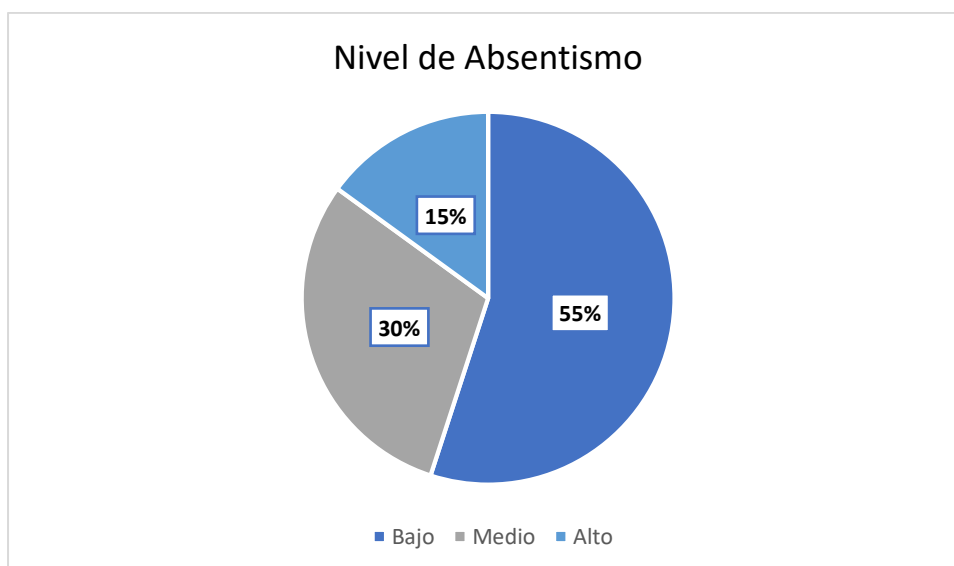


Figura 1. Niveles de absentismo

En el resultado de la tabla 3 y figura 1 se observa que, de los 20 trabajadores, 11 trabajadores al (55%), manifiestan que el absentismo es el principal problema de la sub region salud Jaén; 6 trabajadores al (30%), nos indican que es manejable la situación problemática de absentismo y 3 de ellos al (15%) nos dicen que no hay impacto de absentismo en la sub region salud de Jaén.



Tabla 7. Niveles del compromiso laboral

**Compromiso laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	65%
	Medio	2	10%
	Alto	5	25%
	Total	20	100%

Fuente: Cuestionario propio

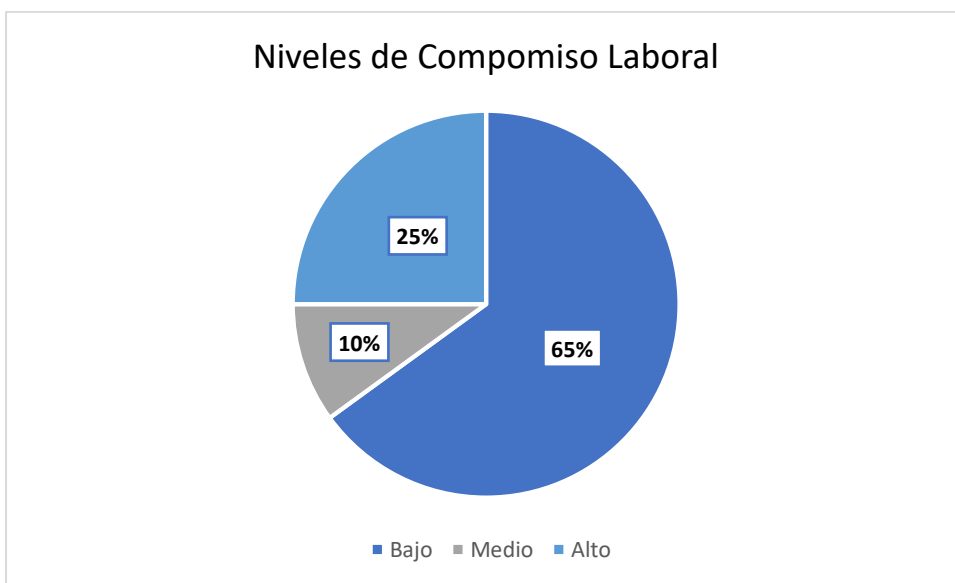


Figura 2. Niveles de compromiso laboral

En el resultado de la tabla 4 y figura 2 se observa que, de los 20 trabajadores, 13 trabajadores al (65%), manifiestan bajo nivel de compromiso laboral en la sub region salud Jaén; 2 trabajadores al (10%), indican que es un nivel medio y 5 de ellos al (25%) indican altos niveles de compromiso laboral en la sub region salud de Jaén.

Tabla 8. Estados de absentismo

<b>Estados de Absentismo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	60%
	Medio	2	10%
	Alto	6	30%
	Total	20	100%

Fuente: Cuestionario propio

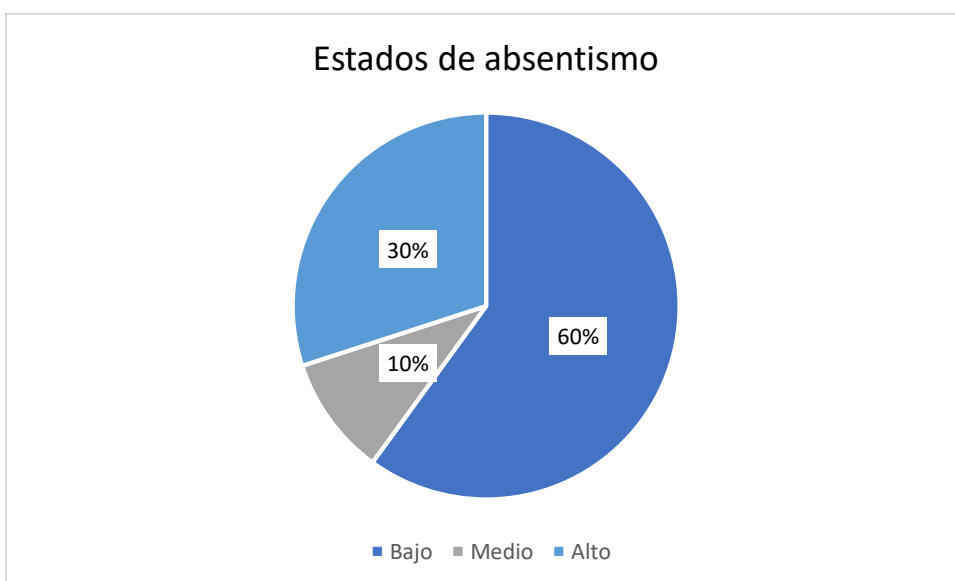


Figura 3. Estados de absentismo

En el resultado de la tabla 5 y figura 3 se observa que, de los 20 trabajadores, 12 trabajadores al (60%), manifiestan ausentismo en las horas trabajadas, salidas anticipadas, faltas no justificadas; 2 trabajadores al (10%), indican que es un nivel medio y 6 de ellos al (30%) indican alto nivel de absentismo en la sub región salud de Jaén.

Tabla 9. Estados de compromiso laboral

<b>Estado de compromiso laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	45%
	Medio	7	35%
	Alto	4	20%
	Total	20	100%

Fuente: Cuestionario propio

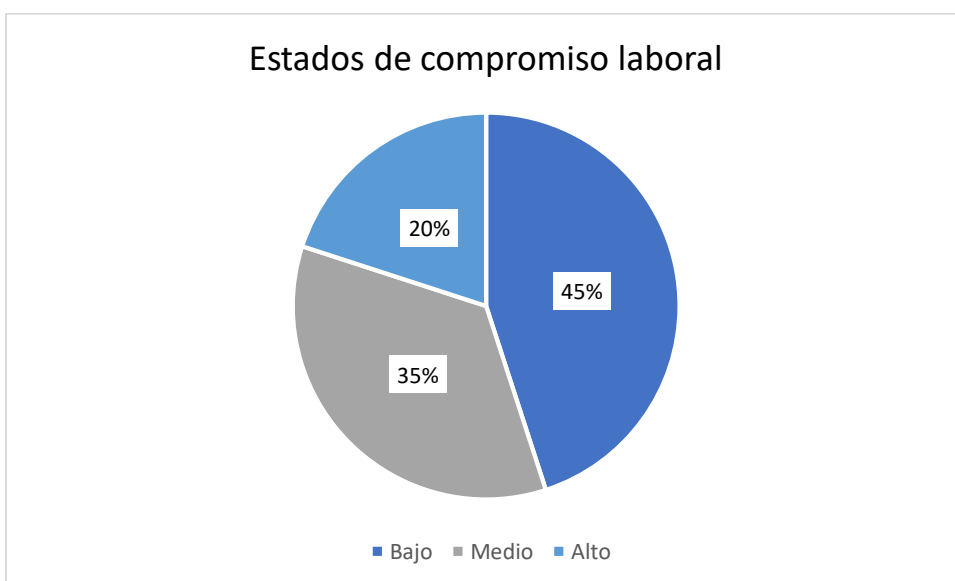


Figura 4. Estados de compromiso laboral

En el resultado de la tabla 6 y figura 4 se observa que, de los 20 trabajadores, 9 trabajadores al (45%), manifiestan bajo nivel de compromiso laboral por diversos motivos en la sub region salud Jaén; 7 trabajadores al (35%), indican que es un nivel medio y 4 de ellos al (20%) indican altos niveles de compromiso laboral en la sub region salud de Jaén.

## 4.2. Prueba de confiabilidad

Estadísticas de Absentismo	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.977	9

Fuente: Alfa de Cronbach

*Tabla 10. Niveles de confiabilidad de la variable Absentismo*

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable Absentismo fue alfa de Cronbach. Se realizó la prueba a los 20 trabajadores, obteniendo 0,977 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

Estadísticas de Compromiso Laboral	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.972	10

Fuente: Alfa de Cronbach

*Tabla 11. Niveles de confiabilidad de la variable Compromiso laboral*

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable Compromiso laboral fue alfa de Cronbach. Se realizó la prueba a los 20 trabajadores, obteniendo 0,972 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

## 4.3. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en la Sub región de salud Jaén.

H2: No existe relación significativa entre el compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en la Sub región de salud Jaén.

# **CAPÍTULO V**

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados hallados en el trabajo de investigación, la prueba de alfa Cronbach, permite medir el nivel de confiabilidad del cuestionario de 19 preguntas, que se llevó acabo a los 20 trabajadores de la sub region de salud Jaén, el cual se obtuvo una correlación entre el absentismo y el compromiso laboral con un nivel de confiabilidad de 0.972 y 0.977 respectivamente.

En cuanto, según Peiró (2015), la variable absentismo, explica su dimensión N° (1) modelos mentales y sus indicadores: jornadas perdidas, incapacidad temporal y cuestión de credibilidad. Dimensión N° (2) mecanismos reguladores y sus indicadores: falta de prevención, factores psicosociales y procesos de la gestión. Dimensión N° (3) soluciones para su redacción y sus indicadores: gestión y control, negociación colectiva y soluciones políticas.

Según Robbins (2014), refiere que la variable Compromiso Laboral, manifiesta su dimensión N° (1) Afectivo y sus indicadores: deseo, identificación, deseo de permanencia y oportunidades limitadas. Dimensión N° (2) Continuo y sus indicadores: sacrificio personal e interés económico. Dimensión N° (3) Normativa y sus indicadores: sentimiento de obligación, lealtad y sentido de reciprocidad. Los cuales fueron objetos de estudios de los trabajadores de la sub region de salud Jaén.

Asimismo, el plan de intervención se desarrollará tomando las estrategias por indicadores, que ayudará a enriquecer el compromiso y la satisfacción laboral de la sub region de salud Jaén.

Los resultados mostrados en los niveles de absentismo manifiestan que el 55% de los trabajadores existen problemas de absentismo, es decir que el 45% de los trabajadores indica que es manejable y no hay impacto de absentismo en la sub region salud Jaén.

Para el presente trabajo de investigación, los resultados mostrados en los niveles de compromiso laboral manifiestan que el 65% de los trabajadores existe un bajo nivel de compromiso y rendimiento laboral, es decir que el 35% de los trabajadores indica que tienen un nivel medio de compromiso laboral en la sub region salud Jaén.

La relación entre las variables mostradas busca como objetivo disminuir el nivel de absentismo de los trabajadores y poder aumentar el compromiso laboral en la sub region de salud de Jaén.

Por lo cual, en el presente estudio, busca encontrar dicha relación entre el absentismo y su vínculo con el compromiso laboral, aplicando cambios de mejora dentro de la organización.

# **CAPÍTULO VI**



## **VI. CONCLUSIONES**

Se conoció el estado del absentismo de los trabajadores de la Sub region de salud Jaén, realizando una encuesta a los trabajadores, obteniendo resultados que manifiestan el abandono laboral, personal insatisfecho, permisos médicos injustificados, maternidad, licencia y la falta de cumplimiento por parte de los trabajadores que se ven afectados en su productividad y su vida laboral que existe dentro de la organización.

Se conoció el estado del compromiso laboral de los trabajadores de la Sub region de salud Jaén, los resultados mostrados indican la falta de compromiso laboral, desmotivación por bajos salarios, reconocimiento social y el ambiente de trabajo de los trabajadores que no están identificados de formar parte de esta institución.

Se desarrolló el plan de intervención, que ayudará a fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral de la sub region de salud Jaén, tomando en cuenta 10 talleres, con la finalidad de disminuir el nivel de absentismo y poder aumentar el compromiso laboral de los trabajadores.

# **CAPÍTULO VII**

## **VII. RECOMERNDACIONES**

Reducir el absentismo de los trabajadores, se requiere cumplir las normas y valores de la institución, con la finalidad de enriquecer la cultura organizacional, tomando en cuenta la disciplina y la buena comunicación por parte de los trabajadores y la empresa, por ello existe una relación entre el absentismo y el compromiso laboral de la sub region de salud Jaén.

Fortalecer el compromiso laboral y un buen equipo de trabajo, se requiere realizar talleres de motivación y compromiso al cambio, talleres de clima laboral, capacitaciones de innovación y relaciones interpersonales, focus groups, capacitaciones de satisfacción laboral y productividad, se implementará un taller y capacitaciones por mes, con la finalidad de mejorar el vínculo laboral con los trabajadores, se sientan identificados y comprometidos de cumplir sus objetivos y metas con la institución.

En el plan de intervención como propósito busca aumentar el compromiso laboral y mejorar el rendimiento de los trabajadores en la sub region de salud Jaén.

Se sugiere tomar en cuenta los resultados de la encuesta y el plan de intervención, para corroborar el desarrollo y la actividad de los talleres y capacitaciones, lo cual existe una correlación entre las variables. Por ende, se contribuye a mejorar, motivar, satisfacer y desarrollar conocimientos y habilidades al personal de salud de la sub region de salud Jaén.

# **CAPÍTULO VIII**

## **VIII. PROPUESTA**

Plan de gestión para mejorar el compromiso laboral de los trabajadores en la  
Sub Región de salud Jaén.

### **I. FUNDAMENTACION**

En cuanto a la investigación el personal de salud viene siendo afectada por los estilos de liderazgo de los directivos ejecutivos, los cuales duran por muy poco tiempo en sus funciones, la deficiencia de este trae como consecuencia, un clima laboral tenso y autoritario, afectando la calidad del servicio. Se busca como propósito aumentar el compromiso laboral y mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores en la sub region de salud Jaén.

Por otro lado, el plan de intervención se desarrolla tomando la visión y misión de la institución, descripción, características Social- Geográfica- Histórica, objetivos, estrategias por indicadores y presupuesto de la Sub región de salud Jaén, donde se presenta la información de la situación actual de la organización.

En este sentido te invitamos a intervenir del presente plan de mejora, con la finalidad de ayudar a enriquecer el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral de la sub region de salud Jaén.

### **II. VISIÓN:**

La Dirección Sub Regional de Salud Jaén al 2017 es una Institución líder en salud pública a nivel de la macro región norte y referente en gestión por resultados, políticas, estrategias y prácticas saludables para la persona, familia, comunidad y medio ambiente con valor público.

### **III. MISIÓN:**

La Dirección Sub Regional de Salud Jaén es un órgano descentralizado del gobierno Regional Cajamarca, con autonomía administrativa y presupuestal; normativamente depende de la Dirección Regional de salud Cajamarca y del Ministerio de Salud. Estructuralmente conformado por redes, micro redes y CLAS, donde laboran profesionales y técnicos calificados, eficaces, comprometidos a promover prácticas saludables, brindando servicios con calidad y calidez a la persona, familia, comunidad, protegiendo el medio ambiente con enfoque territorial, intercultural e inclusión social con valor público.

### **IV. DESCRPCION:**

La Sub Región de Salud Jaén, es una entidad pública que pertenece al sector salud (MINSA), está compuesta estructuralmente por cinco (05) niveles, siendo el nivel superior la dirección general; en el primer nivel se encuentran las oficinas administrativas más importantes o también denominadas órganos de primera línea, como son:

- Dirección ejecutiva de administración
- Dirección ejecutiva de recursos humanos
- Dirección ejecutiva de planeamiento estratégico
- Dirección ejecutiva de salud de las personas

Asimismo, atiende a los doce (12) distritos pertenecientes a la provincia de Jaén y cuenta con 86 establecimientos de salud con diferentes niveles de atención, y se cuenta en la actualidad con más de mil (1000) trabajadores entre asistenciales y administrativos (276, 728 y 1057) como modalidad de contratos

quienes se encuentran inmersos bajo los reglamentos y normas de la institución, cuenta además con manuales o llamados documentos de gestión como MOF, ROF, RIT, CAP, PAP.

Comúnmente los puestos de confianza son cambiantes de acuerdo con el gobierno de turno.

Es mínimo el número de trabajadores que no reúnen el perfil del puesto, sin embargo, es personal nombrado que no reúnen, pero su gran mayoría si los reúne.

Como que existe un regular clima laboral según percepción a priori, falta de presupuesto para contratar personal asistencial con un salario adecuado, así como sueldos no atractivos en administrativos contratados. Existen conflictos interpersonales, pero como buenos trabajadores realizan sus labores de manera profesional para beneficio de la población en lo que se refiere a la salud, incrementando sus esfuerzos debido a la pandemia de COVID-19.

## **V. CARACTERÍSTICAS: SOCIAL – GEOGRAFÍA – HISTORIA.**

### **DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD JAEN**

#### **SOCIAL:**

En las últimas décadas, en el Perú, se han presentado profundos cambios políticos, sociales y económicos, que han tenido repercusiones en la estructura y dinámica poblacional del país. Estos cambios, han originado dos fenómenos importantes, como la disminución de la dependencia demográfica y el aumento del envejecimiento de la población. La dependencia demográfica, se entiende como el cociente entre la población menor de 15 años de edad, más la población mayor o igual a 65 años, con respecto a la población

potencialmente activa, es decir aquella, entre 15 y 64 años. Este indicador mide la participación relativa de personas dependientes, que debería ser sustentado por el grupo de población potencialmente productivo. La dependencia demográfica se relaciona con la “carga” que la población potencialmente activa debe llevar en términos económicos para atender la demanda de la población potencialmente pasiva. Cuanto menor sea la relación de dependencia, menor será dicha carga, lo cual se interpreta como positivo para la sociedad. Desde la década de 1970, nuestro país presenta una reducción sostenida de la tasa de dependencia demográfica la cual se explica principalmente por el descenso rápido de la tasa de dependencia juvenil. A fines de la década del 90, comienza el ascenso del ratio de dependencia senil, pero no es lo suficientemente importante como para detener el descenso de la dependencia demográfica. Cabe mencionar que el descenso de la dependencia demográfica se produce a diferentes ritmos al interior de las regiones. Este descenso en la dependencia demográfica se considera una “oportunidad demográfica”, que permitiría disponer de un “bono” por menor presión de la demanda de niños. El bono demográfico ocurre cuando la razón de dependencia demográfica cae por debajo de 60 % y la dependencia juvenil se mantiene en niveles mínimos y decrecientes. Este bono concluirá cuando la dependencia demográfica inicie nuevamente su crecimiento, debido a la mayor longevidad de los adultos mayores, produciendo de este modo una mayor carga social que deberá ser asumida por generaciones jóvenes cada vez más pequeñas. El otro fenómeno observado, es el envejecimiento poblacional, el cual se define como la proporción de población mayor o igual a 60 años por encima de un nivel porcentual. En el país este grupo poblacional está creciendo a tasas cercanas



a 3,1% anual y sin excepción, en todas las regiones la proporción y el número absoluto de personas de 60 años y más se incrementarán sostenidamente en los próximos decenios. Así, en el período 1950-2000, el porcentaje de población mayor de 60 años subió de 5,7% a 7,1%. Este mismo incremento se volverá a repetir en un menor período (2000 al 2015), y se prevé que para el 2050 la proporción de población mayor de 60 años sea del 21,8% (tres veces lo observado en el año 2000). Considerando el creciente envejecimiento de la población peruana, los adultos mayores enfrentan una carga acumulada de problemas de salud, que no fueron atendidos de manera adecuada en las etapas de vida productivas. Esto determina, por un lado, que se presenten en estos grupos, mayores riesgos de enfermar y morir. Y, por otro lado, al ser principalmente, las patologías crónico-degenerativas, los que aquejan a la población mayor de 60 años, determina una mayor utilización de los servicios de salud, mayor costo de la atención y mayor capacidad resolutive de los establecimientos de salud. En conclusión, si bien, la prolongación de la mayor esperanza de vida ha sido un anhelo de la humanidad, y en este sentido, el envejecimiento puede ser considerado un logro en el que mucho ha aportado el desarrollo científico técnico alcanzado. Sin embargo, la longevidad está produciendo retos sin precedentes a los responsables de la elaboración de políticas en general y a los ciudadanos en particular, pues se deberán mantener los niveles de seguridad social y económica, y la oferta de servicios de salud de calidad a un segmento de la población que, por su avanzada edad, se encuentra en desventaja para afrontar las exigencias sociales de la contemporaneidad. Referencias. Organización Panamericana de la Salud. Salud en las Américas, 2007.volumen I–Regional. Publicación Científica y

Técnica No. 622. En Transición Demográfica. Capítulo 2. Pág. 68-70. 2. Organización Panamericana de la Salud, Dirección General de Salud Pública de la Junta de Galicia. EPIDAT: Programa para análisis epidemiológico de datos tabulados. Versión 3.1. A. En Ayuda Demográfica, pág. 4. Coruña España - Washington, D.C. 20037-3674. E.U.A. 2005. 3. Dina Li Suárez. Ayacucho: Análisis de Situación en población. Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA. Lima 2009. Pág. 68-69.

### **GEOGRAFÍA:**

La dirección Sub Regional de Salud Jaén, está ubicada en el departamento de Cajamarca, provincia de Jaén.

### **HISTORIA:**

En la década del 80, se iniciaba una nueva Estructura Política en nuestro País, como consecuencia de la instauración de los Gobiernos Regionales, a nivel Nacional, en base a la Ley General de Regionalización, Ley Nº. 24874, del 11 de Julio de 1988, y posteriormente con Decreto Ley Nº. 25432, se crean los Consejos Transitorios de Administración Regional, entre ellos el CTAR de la Región Nor Oriental del Marañón RENOM, que en concordancia con la Aprobación de la Estructura Orgánica Básica del Gobierno Regional, conformado por los Departamentos de Cajamarca, Lambayeque y Amazonas, con las Sub Regiones I Jaén, II Lambayeque, III CHota, IV Cajamarca, V Chachapoyas y posteriormente la Sub Región VI de Ilucán - Cutervo, se dio inicio a la descentralización y aplicación propiamente dicha del Gobierno Regional en el ámbito de la RENOM.

Con la Ley Marco de Descentralización N°. 26922 del 03 de febrero 1998, se crea el Consejo Transitorio de Administración Regional Cajamarca, comprendiendo su ámbito departamental, como Organismo Descentralizado del Ministerio de la Presidencia, con Autonomía Presupuestal, Administrativa y Técnica.

Por D.S. N°. 010-98-PRES., de fecha 01 de agosto de 1998, Reglamento de Ley Marco de Descentralización y la R.P.R. N°. 299-98-CTAR-CAJ/P., de fecha 21 de enero- 1999, se crea la Gerencia Sub Regional, con ámbito de gestión dentro de las provincias de Jaén, San Ignacio, como órgano desconcentrado del CTAR Cajamarca, dependiendo de ésta las Direcciones Sub Regionales de Educación, Salud, Agricultura, Transportes, ITINCI

En el Sector Salud, se iniciaba la fusión paulatina de las entonces UNIDADES TERRITORIALES DE SALUD JAEN - SAN IGNACIO y la UTES NORTE BAGUA. La Sub Región de Salud I Jaén, incluía la jurisdicción que establecía la RENOM al crearse, juntamente con sus Sub Regiones.

Desde ese entonces, la Sub Región de Salud I Jaén, se vio presidida de Profesionales de la Salud, Médicos, que en forma decidida cooperaron con las expectativas y propósitos del Gobierno Regional en miras de unificar y fortalecer cada día más al Sector Salud, en pos de un Servicio mancomunado en favor de los pueblos más olvidados de esta parte del Nor Oriente Peruano.

Es así como detallamos brevemente, el paso de los funcionarios que pertenecieron a la SRSI - Jaén.

## FUNCIONARIOS:

Dr. FRANCISCO TAPIA CASIANO, Primer Director de la Sub Región de Salud I Jaén, designado con la R.E.R. N°.118-90-RENO, del 12 de octubre de 1990, haciéndose presente instalándose en su nueva oficina un 16 de octubre del mismo año. El Dr. Tapia Casiano termina su mandato el 24 de junio de 1991.

Dr. LUIS ALBERTO FUENTES TAFUR, designado como DIRECTOR DE LA SUB REGION DE SALUD I JAEN con R.E.R.N°. 263-91-RENO, del 25 de junio de 1991, período en que se trataba de fusionar la UTES JAEN - SAN IGNACIO, con la UTES NORTE BAGUA, formando la SRSI-Jaén.

Es en esta gestión, en forma intempestiva que se presentó el Brote de la enfermedad de El Cólera, y el primer caso fue en el Sector La Perla de Jaén, disponiéndose en forma inmediata una Campaña de Prevención y Lucha contra El Cólera; originando una gran necesidad de infraestructura, por lo que se autorizó el uso de los ambientes ya construidos (02 pabellones) del actual Hospital General Jaén, que ya estaba en condiciones de ser utilizado; controlándose este brote, que alcanzó una centena de casos en su brote epidémico.

En aquel entonces asumen transitoriamente varios Médicos con Encargatura Sub Regional, quienes dirigieron la Sub Región de Salud I Jaén por el lapso de dos meses.

Dr. CESAR HUMBERTO VELASQUE Z VILCHEZ, asume el Cargo de Director de la Sub Región de Salud I Jaén con Resolución Ejecutiva Regional de fecha 19 de junio de 1992, etapa en la que se agudizan las discrepancias entre las Ex-UTES JAEN - SAN IGNACIO Y UTES NORTE BAGUA, llegando

a situaciones laborales y gremiales muy difíciles que posteriormente se superaron.

Dr. JORGE WILLY JIMENEZ MUSAYON: Profesional de Salud, que asume el cargo de director de la Sub Región de Salud I Jaén, con R.E.R. N°.170-93, del 23 de mayo de 1993, desarrollando un trabajo armonioso tanto en esta Sede, como en la administración de las provincias de Bagua, Utcubamba y Condorcanqui, que jurisdiccionalmente pertenecían a la RENOM.

Dr. CALIXTO SEGUNDO ROJAS GOMEZ.- Galeno que asume el Cargo de Director de la Sub Región de Salud I Jaén, con R.E.R. N° 012-95-RENOM, del 17 de Enero de 1995 en su 1º Designación, continúa el trabajo proyectado por la gestión anterior, dando impulso al Programa de Salud Básica para Todos, dotándose de una camioneta al Hospital de Bagua, Ambulancia al Hospital de Apoyo Bagua, y Centro de Salud Bagua Grande, equipos de Radio, Refrigeradoras, paneles solares, implementación y refacción de varios Establecimientos de Salud que lo requerían.

Con R.E.R. N°.011-96.-96-RENOM, se ratifica su 2º Designación, con fecha 16 de enero de 1,996, prosiguiendo su gestión, se dio inicio y se culminó totalmente la construcción del local del ALMACEN GENERAL Y OFICINAS ADMINISTRATIVAS de esta Sede Sub Regional en un área de 120 mts.2., construcción de material noble y de dos plantas, el mismo que se inauguró 3 meses antes de terminar su gestión.

Dr. LEDYS ALBERTO RODRIGUEZ MORALES, Médico General que asume la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén, mediante Resolución Suprema N°.035-96-SA., del 19 de Julio de 1996; iniciándose una nueva etapa administrativa, con una serie de cambios y rotaciones de personal, tanto en las

Jefaturas de la Sede como en las Direcciones de los Establecimientos de Salud más importantes de nuestra jurisdicción. Designó como Director de Salud de las Personas al Dr. Héctor Chang, y posteriormente al Dr. Víctor Mejía Cubas y como Director de Administración el Sr. Carlos Díaz Chávez.

Continúa su gestión el citado médico, hasta el 31 de enero del 2001, fecha en que el Frente Cívico de la Provincia de Jaén, Rondas Campesinas, pueblo en general y trabajadores del Sector, unidos en una lucha contra su gestión, obligándolo a Entregar el Cargo ante decisión popular; comunicándose a nivel Regional dichos sucesos, para una nueva Designación. Se encarga temporalmente la Dirección General por el lapso de 04 días al Méd. Vet. Dr. Manuel Arana.

Como consecuencia de la caída del Gobierno Fujimorista, el Perú entra en una etapa de Gobierno de Transición, presidido por el Dr. Valentín Paniagua Corazao, quien dispone los cambios de Gabinete, Autoridades y funcionarios a nivel nacional, dando paso a una designación que recayó en el profesional del sector.

Dr. LUIS ALBERTO AGUILAR CEVALLOS, Médico nombrado del Hospital General Jaén, Especialista en Cirugía General, ante la propuesta del Frente Cívico Provincial, calificada por la Comisión de Honor de las Organizaciones de Base la Provincia de Jaén., con Resolución Ejecutiva Regional N°. 064-2001-CTAR-CAJ/P, del 31 de enero 2001, CTAR Cajamarca, asume la Encargatura de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, un 05 de febrero del 2001, posteriormente refrendada con Resolución Suprema N°. 106-2001-SA., del 26 de febrero-2001, en que se le Designa como Director General

de Sub Región de Salud Jaén. Designó como Director de Salud de las Personas al Sr. Dr. Manuel Arana, Médico Veterinario de esta Sede.

Dr. JAIME MORENO ALBERCA, Médico nombrado del Hospital General Jaén, natural de la ciudad de Jaén, con Resolución Suprema N°. 366-2002-SA/DVM., de fecha 19 de febrero 2002, se le Designa como Director General de la Sub Región de Salud Jaén, recibiendo la transferencia del mandato el día 20-02-02, en presencia de Autoridades Locales y trabajadores del Sector Salud. Designó como Director de Salud de las Personas al Sr. Odontólogo Dr., Manuel Matta Quispe.

Dr. LUIS ALEXANDER CANELO DAVILA, Médico Cirujano nombrado, que mediante Resolución Regional Sectorial N°. 133-2004-GR.CAJ-DRS-DG, de fecha 03 de mayo-2004, asume el Cargo de Director General de la DSRS. Jaén, el 04 de mayo-2004, en medio de una expectativa y contento sectorial y general en la provincia de Jaén. Al asumir el cargo el Sr. director realizó algunas rotaciones internas del personal y cambio de algunos funcionarios de la sede, conformando su Equipo de Gestión con profesionales de la Salud que en todo momento apoyaron y coordinaron el desenvolvimiento gerencial en el Sector. Como Director de Salud de las Personas estuvo el Sr. Dr. Herbert Capuñay Quiñones.

En esta Gestión se logró la Aprobación del Proyecto presentado a la Embajada del Japón, gracias al Proyecto de Mejoramiento y Equipamiento del Laboratorio Referencial, elaborado por la Sra. Blga. Magíster Lucinda Troyes Rivera, que fue Aprobado y Financiado íntegramente por un monto de \$. 80,000.00 (dólares americanos).

Dr. ANTONIO DELGADO ROJAS: Médico Cirujano nombrado que mediante Resolución Regional Sectorial N°. 005-2007-GR.CAJ/DRS-OE.GD. RR.HH., de fecha 12 de enero -2007 se le DESIGNA en el Cargo de Confianza F.4 como director de la Sub Región de Salud Jaén, teniendo como Directora de Salud de las Personas a la Sra. Lic. Enf. Ana Quispe Watanabe, y como Administrador al Sr. Licenciado en Administración PERCY MARTIN FLORES DEL CASTILLO.

Se inició la ejecución del Proyecto Embajada del Japón, gracias al Proyecto de Mejoramiento y Equipamiento del Laboratorio Referencial, que fue aprobado en la gestión anterior, por el monto de \$. 80,000.00 (dólares americanos).

Dr. GERARDO HUATUCO CRISANTO: Médico Cirujano nombrado Designado como Director General de la SRS. Jaén con Resolución Ejecutiva Regional N°. 447-2007-GR.CAJ/P., del 24 de setiembre 2007, Cargo de Confianza F.4, que asume el cargo en medio de una gran expectativa sectorial, iniciando su gestión con algunas rotaciones de personal y designando como Director de Salud de las Personas al Dr. Pavel Osores Tello, Y continúa como Administrador el Sr. Licenciado en Administración PERCY MARTIN FLORES DEL CASTILLO y otros Coordinadores de la Sede.

Dr. LUIS ENRIQUE LICHAM NEIRA. - Médico Cirujano nombrado, procedente de la DIRESA Lambayeque, que mediante Resolución Ejecutiva Regional N°.185-2008-GR.CAJ/P., del 10-04-08, es Designado en Plaza de Confianza F-4, como director Sub Regional de Salud Jaén.

Al asumir el cargo el Dr. Licham, manifiesta su entera disposición para trabajar y proseguir con el trabajo de su antecesor, favoreciendo a la



comunidad en su conjunto, solicitando el apoyo de los trabajadores en general. Posteriormente Designa como Director de Salud de las Personas al Sr. Dr. Enrique Fidel Altamirano Mego, que conjuntamente con su Equipo de Gestión realizó un trabajo coordinando a todo nivel en el ámbito jurisdiccional. Designó como Administrador al Sr. CPC. VIRGILIO GONZÁLES ALEJANDRÍA.

Dr. EDINSON VASQUEZ BARAHONA. - Médico Cirujano nombrado en el Centro de Salud Namballe – Provincia de San Ignacio –DSRSJ, que asume el Cargo el día 12 de agosto-2008, en horas de la mañana, merced a la R.E.R. Nº. 328-2008-GR.CAJ/P, de fecha 08-08-08, en medio de una gran expectativa y beneplácito de los trabajadores de la DSRS: Jaén, con la presencia de Autoridades representativas del Gobierno Regional de Cajamarca y Gerencia Sub Regional Jaén; manifestando su plena disposición para trabajar por la salud, bienestar y un mejor estilo de vida para las poblaciones de las provincias fronterizas de Jaén y San Ignacio, iniciando su mandato con la Designación del Dr. Juan Alexander Altamirano Céspedes como Director de Salud de las Personas y otras Designaciones de Funcionarios y Asignaciones de Jefaturas al interior de la Sede; así como un Plan de actividades a desarrollar durante su gestión.

Designó como Administrador al Sr. Bach. JAVIER NEYRA NUÑEZ, que asumió el cargo desde el 07 de octubre-2008, al 10 de mayo del 2010.

Dr. IVAN VALDEIGLESIAS QUISPE. Médico Cirujano nombrado, que asume el Cargo como Director General de la SRS. Jaén, el 01 de febrero-2010, en virtud a la Resolución Ejecutiva Regional Nº.046-2010-GR.CAJ/P, de fecha 29 de Enero-2010, llevándose a cabo la Asunción al Cargo el 01-02-10, con asistencia de Autoridades de la Región Cajamarca, Gerencia Sub Regional,

Autoridades Locales, trabajadores y público en general, presentando su saludo y decidida disposición para continuar con el trabajo que su antecesor ha dejado encaminando acertadamente en el Sector Salud, iniciando su mandato con la Designación del Dr. Víctor Loayza Tasayco, como Director de Salud de las Personas, como Administradora designó a la Sra. CPC. Marilú ALCÁNTARA ZAPATEL, y otras Asignaciones de Jefaturas al interior de la Sede; así como un Plan de Trabajo a desarrollar durante su gestión.

Dr. SEGUNDO CARLOS ZAPATEL GORDILLO.- Médico Cirujano nombrado, procedente del Hospital La Caleta de Chimbote - DIRESA Ancash, que mediante Resolución Regional Sectorial N°.010-2011-GR.CAJ/DRS.OE.GD.RR.HH, asume el Cargo, en medio de una gran expectativa por parte de la masa trabajadora, así como de la población en general, recibiendo el cargo en la presencia de Representantes del Gobierno Regional, Diresa Cajamarca, Gerencia, Autoridades Provinciales, y trabajadores del Sector Salud, manifestando su entera disposición para trabajar en favor de la comunidad en su conjunto, a la vez que solicitaba el apoyo de todos los trabajadores, para realizar un trabajo de proyección a toda la comunidad.

Dr. SIMON ESTRELLA IZARRA. - Médico Cirujano nombrado, Designado con Resolución Directoral N°. 030-2012-GR.CAJ/DRS-OE.GD.RR.HH., del 17 de enero del 2012, asumiendo el cargo el 18 de enero-2012, y como Director de Salud de Las Personas, el Dr. Héctor Hernán Ortiz Peralta.

Mg. Sc. Blgo. MARIO TROYES RIVERA. - Joven profesional de la Salud, nombrado en esta Sede, que juramenta el cargo el 30 de junio-2014, con Resolución Regional Sectorial (RRS.) N°. 791-2014-GR.CAJ/DRS-OE.GD.

RR. HH, del 27 de junio del 2014; en ceremonia abierta, con asistencia de trabajadores de los diferentes EE. SS, Autoridades Sub Regionales, familiares y visitantes presentes, expresó en su mensaje el agradecimiento por su Designación a las Autoridades Regionales correspondientes, prometiendo trabajar con ahínco por el Sector Salud y la población de estas dos importantes provincias y sus 19 distritos de nuestra jurisdicción.

Médico Cirujano WILLY DE LA CRUZ LÓPEZ, joven profesional nombrado en el Centro de Salud Morro Solar; designado como Director General de la SRS. Jaén, con Resolución Regional Sectorial N°. 353-2016-GR.CAJ/DRS-OE-GD.RR. HH, de fecha 29 de abril del 2016, asumiendo el cargo el día 03 de mayo-2016 en una ceremonia realizada en la Gerencia Sub Regional de Jaén.

Médico Cirujano DANTE FELIX VASQUEZ GONZALEZ, quien mediante Resolución Regional Sectorial N°. 757-2016-GR.CAJ/DRS-OE-GD.RR. HH, de fecha 30 de junio del 2016, asumió el cargo el día 04 de julio-2016, ante gran expectativa por parte de los trabajadores, Autoridades Provinciales y población en general. El nuevo director manifestó su deseo de trabajar coordinadamente, a la vez que pidió el apoyo de todos y cada uno de los trabajadores del ámbito sub regional para afrontar los diversos problemas que se vienen presentando.

Licenciada en Obstetricia CINTHIA CATHERINE PALACIOS MARIÑO: Joven profesional que con Resolución Regional Sectorial N°. 1032-2016-GR.CAJ/DRS-OE.GD. RR. HH, de fecha 03 de octubre-2016, asume el Cargo de Directora Sub Regional de Salud Jaén.

Ante esta nueva designación, se realizaron cambios de funcionarios, como se estila en la DISAJ.

Mg. Sc. Blgo. MARIO TROYES RIVERA. - Profesional de la Salud, nombrado en esta Sede, que asume por segunda oportunidad esta Designación como Director de la Sub Región de Salud Jaén, con Resolución Regional Sectorial (RRS.) N°. 1170-2017-GR.CAJ/DRS-OE.GD. RR. HH, del 13 de octubre del 2017, manifestando en la ceremonia de Asunción de Cargo, su promesa y decidido apoyo de realizar un trabajo al servicio de la comunidad, fortaleciendo con profesionales a los EE. SS, mejorando la infraestructura para una mejor atención a los usuarios.

Médico Cirujano, EDWIN YOBBER GAVIDIA OLIVERA. - Fue Designado el 08 de enero 2019, con Resolución Regional Sectorial N°. 015-2019-GR.CAJ/DRS-DG, juramentando en el cargo el 10 de enero-2019, haciendo énfasis en realizar un trabajo principalmente al servicio de la comunidad, con mucha responsabilidad, solicitando a su vez el apoyo coordinado y profesional del Equipo de trabajo, servidores de la sede y personal asistencial de los establecimientos de salud.

Médico Cirujano KELLY VILLALOBOS SANTACRUZ, quien ASUME la Dirección General de la Sub Región de Salud I Jaén, con Resolución Regional Sectorial N°. 1610-2019-GR.CAJ/DRS-OE.GD. RR. HH, de fecha 14 de agosto del presente año, juramentando al cargo el día 16 de los corrientes a horas 09.00 AM, en el atrio institucional, contando con la presencia del Dr. Pedro Cruzado Puente, Director Regional de Salud de Cajamarca y comitiva, así como personalidades de la Provincia de Jaén y trabajadores del Sector Salud.

Médico Cirujano FELIPE JAVIER CABELLOS ALTAMIRANO, quien ASUME la Dirección General con Resolución Regional Sectorial N°, de fecha 23 de mayo del 2020, juramentando al cargo el día 23 de mayo en las

instalaciones del Auditorium de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, con la presencia del Dr. Pedro Cruzado Puente, en calidad de Director Regional de Salud Cajamarca y acompañado de la Dra. Diana Mercedes Bolívar Joo, en su condición de Directora del Hospital General de Jaén, con un protocolo distinto debido al estado de emergencia por la pandemia de COVID-19 que se presenta.

## **VI. OBJETIVOS:**

### **Objetivo General:**

Mejorar el compromiso laboral de los trabajadores de la subregión salud Jaén.

### **Objetivo Específico:**

- Señalar las intervenciones para mejorar el compromiso laboral.
- Definir la responsabilidad de cada intervención propuesta por los indicadores.
  - Definir el tiempo de ejecución de las actividades por indicadores.
  - Definir el presupuesto en la ejecución de actividades por indicadores.
  - Evaluar los resultados.

## **VII. ESTRATEGIAS POR INDICADORES:**

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem de OV</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Acciones</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsable</b>
Variable Independiente	Deseo.	1	Desear ser parte de la cultura de la institución.	Taller de motivación	10/08/2020	Katherine Niño coach
	Identificación.	2	Desarrollar la identidad de los colaboradores.	Focus Groups, un taller sobre identidad organizacional	15/09/2020	Olinda Vásquez coach
	Deseo de permanencia.	3	Mantener el deseo de permanencia a largo plazo en la institución.	Taller de clima laboral	28/09/2020	Katherine Niño coach
	Oportunidades limitadas.	4	Brindar a los colaboradores mejores oportunidades laborales.	Capacitación de Innovación	05/10/2020	Olinda Vásquez coach
	Sacrificio personal.	5	Realizar sacrificios personales para obtener mejores resultados.	Taller de trabajo en equipo.	20/10/2020	Katherine Niño coach
	Interés económico.	6	Presentar mejores alternativas de interés económico hacia los colaboradores.	Capacitación de satisfacción laboral.	02/11/2020	Olinda Vásquez coach
	Sentimiento de					

	obligación.	7	Obedecer las normativas de la institución.	Charla sobre medidas de seguridad y salud en el trabajo.	16/11/2020	Katherine Niño coach
	Lealtad.	8	Ofrecer lealtad ante todo lo brindado por parte de los colaboradores hacia la institución.	Taller de compromiso moral.	06/12/2020	Olinda Vásquez coach
	Sentido de reciprocidad.	9	Otorgar el sentido de reciprocidad a todos los trabajadores por el desempeño que realizan dentro de la institución.	Taller de desempeño laboral.	18/12/2020	Katherine Niño coach

Tabla 12. Estrategia por indicadores

### VIII. Presupuesto del plan de intervención

Indicador	Actividad / Acción	Descripción del gasto	Cantidad	Unidad de medida	Costo Unitario	Costo T / U	Rubro presupuestal	Total, S/.
<b>Deseo</b>	Talleres de motivación.	-Plumones	20	Unidad	0.50	10.00	Autofinanciado	10.00
		-Cartulinas	2	Unidad	0.30	0.60	Financiado	0.60
		-Exponente	1	Unidad	350.00	350.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	5.00	150.00	Financiado	150.00
<b>Identificación</b>	Focus Groups	-Material	20	Unidad	0.80	16.00	Autofinanciado	16.00
		-Expositor	01	Unidad	200.00	200.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	5.00	150.00	Financiado	150.00
<b>Deseo de permanencia</b>	Talleres de clima laboral.	-Juegos didácticos	2	Unidad	10.00	20.00	Autofinanciado	20.00
		-Ponente	02	Unidad	400.00	200.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	5.00	160.00	Financiado	150.00
<b>Oportunidades limitadas</b>	Capacitación de Innovación.	-Papelotes.	2	Unidad	0.50	1.00	Autofinanciado	1.00
		-Papel bond de colores.	20	Unidad	0.40	8.00	Autofinanciado	8.00
		-Plumones.	12	Unidad	0.50	6.00	Autofinanciado	6.00
		-Globos.	20	Unidad	0.20	4.00	Autofinanciado	4.00
		-Expositor	1	Unidad	350.00	350.00	Autofinanciado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	150.00	150.00	Financiado	150.00



<b>Sacrificio personal</b>	Taller de trabajo en equipo.	-Papel bond de colores.	20	Unidad	0.40	8.00	Autofinanciado	8.00
		-Juegos Didácticos.	2	Unidad	10.00	20.00	Autofinanciado	20.00
		-Plumones	20	Unidad	0.50	10.00	Autofinanciado	10.00
		-Expositor	1	Unidad	350.00	350.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	150.00	150.00	Financiado	150.00
<b>Intereses económicos</b>	Capacitación de satisfacción laboral.	-Papel bond	20	Unidad	0.10	2.00	Autofinanciado	2.00
		-Lapiceros	20	Unidad	0.50	10.00	Autofinanciado	10.00
		-Expositor	1	Unidad	350.00	350.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	150.00	150.00	Financiado	150.00
<b>Sentimiento de obligación</b>	Charla sobre medidas de seguridad y salud en el trabajo.	-Símbolos de señalización.	4	Unidad	5.00	20.00	Autofinanciado	20.00
		-Expositor	1	Unidad	350.00	350.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	150.00	150.00	Financiado	150.00
<b>Lealtad</b>	Capacitación de compromiso moral.	-Juegos Didácticos.	2	Unidad	10.00	20.00	Autofinanciado	20.00
		-Globos	20	Unidad	0.20	4.00	Autofinanciado	4.00
		-Expositor	1	Unidad	350.00	350.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	150.00	150.00	Financiado	150.00
<b>Sentido de reciprocidad</b>	Taller de desempeño laboral.	- Juegos didácticos	2	Unidad	10.00	20.00	Autofinanciado	20.00
		-Expositor	1	Unidad	350.00	350.00	Financiado	350.00
		-Refrigerios	30	Unidad	150.00	150.00	Financiado	150.00

Tabla 13. Presupuesto del plan de intervención

**Presupuesto del costo de Tesis y Propuesta de Intervención.**

<b>Recursos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo s/.</b>
1. Humano: Digitador	01	200.00
2. Tecnológicos: Laptop	01	1,200.00
Impresora / Tinta	01	750.00
3. Materiales de Escritorio: Lapiceros	10	10.00
Fotocopias	300	30.00
Papel Bond	500	10.00
4. Pasajes y viáticos Pasajes	01	300.00
5. Propuesta de intervención	01	4,679.60
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 7,179.60</b>

*Tabla 14. Presupuesto del costo de tesis y propuesta de intervención*

## REFERENCIAS

(S.f.).

Álvarez, g., & delgado, j. (2015). Diseño de estudios epidemiológicos, el estudio transversal: tomando una fotografía el estudio transversal: tomando una fotografía. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>

Amaya amaya, j. A. (2017). El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral deñ perspnañ administrativo de la empresa arenera jaén sac.50-60.

Asociación española para la calidad aec. (2019). Norma iso 9000. Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/normas-iso-9000>

Berry, l., bennet, d., & brown, c. (1989). Calidad de servicio. Madrid, españa.

Carhuactocto, j. (2013). Clima organizacional en escuelas emprendedoras. Jaén.

Contraloría general de la república. (2016). Control interno. Lima, Perú.

Contraloría general de la república. (2018). ¿qué es el sistema de control interno? Obtenido de [http://doc.contraloria.gob.pe/pack\\_anticorrupcion/documentos/3\\_control\\_interno\\_2016.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/pack_anticorrupcion/documentos/3_control_interno_2016.pdf)

Cuatrecasas, a. (2001). Gestión integral de la calidad. Implementación: control y certificación . Barcelona, españa: gestión.

Cubas vasquez, w. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico "04 de junio de 1,821" de jaén - cajamarca. Jaen.

Del rosario cornejo, d. Y. (2017). Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de servicios postales del Perú. Lima 2016.

Dos santos, m. (2016). Calidad y satisfacción: el uso de la universidad de jaén. Scielo y educación superior 45(178), México, 79-95.

Druker, p. (1993). El ejecutivo eficaz. Buenos aires: editorial sudamericana.

Exposito, r. G., & cristian, d. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. Revista empresa y humanismo/vol xx.

Fernández, r., fernández, c., & baptista, l. (2014). Metodología de la investigación. México.

Ferraro, c. (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en

- oncología "Luciano Fortabat de Olavarría". Universidad Nacional de Rosario.
- Fisher, I., & Navarro, V. (1994). *Introducción a la investigación de mercado*. México: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Freund, J., & Simon, G. (1992). *Estadística elemental* (8 ed.). México, México: Pearson.
- Gallardo, A., & Reynaldos, G. (2014). Análisis de la calidad en el servicio y satisfacción de los estudiantes de ciencias económicas de la Universidad de Cartagena mediante un modelo de ecuaciones estructurales. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1607-40412011000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1607-40412011000100007)
- García, I., & Napoleón, B. (2016). *El control interno para la gestión de tecnologías de la información*. Ecuador: Caribeña de Ciencias Sociales.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1996). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%C3%93n%20a%20la%20investigaci%C3%93n%20en%20cc.ss..pdf>
- Hernández y otros. (2013). *Calidad basado en normas ISO 9001*. Lima, Perú.
- Hernández, G., Arcos, J., & Sevilla, J. (2013). *Gestión de la calidad bajo la norma ISO 9001 en instituciones públicas de educación superior en México*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0718-45652013000200004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-45652013000200004)
- Hernández, M. (2016). *Management control and performance measurement systems: basic concepts as a framework for research*. Santo Domingo, República Dominicana: Ciencia y Sociedad, vol.42.
- Hernández, O. (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. *Redalyc y actualidad contable faces*, 19 (33), 15-41.
- Hoz, M. Y. ((2018)). *Montalvo y de la Hoz*.
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi). (2016). *Unas 800 empresas cuentan con certificación de gestión de calidad*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/1872/187244133006/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2013). *Es-estructura empresarial 2012 depósito legal biblioteca de la nación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/1872/187244133006/>
- Kotler, P. (1997). *Mercadotecnia*. México: Prentice-Hall.

- Leda.gil, h. (2015). Sistema de estructuración integral de control interno por el área de inventarios del sector fabricante de carrocerías ubicado en el estado aragua. La morita, venezuela.
- León, k., & guerra , r. (2016). Las normas iso 9000: una mirada desde la gestión del conocimiento, la información, innovación y el aprendizaje organizacional. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2073-60612016000200002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2073-60612016000200002)
- Lifeder. (2015). Metodología de la investigación. Obtenido de [http://www.une.edu.pe/sesion04-metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/sesion04-metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Lifeder. (2018). Investigación explicativa: características, técnicas y ejemplos. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-explicativa/>
- Lizarzaburu, e. (2015). La gestión de la calidad en Perú: un estudio de la norma iso 9001, sus beneficios y los principales cambios en la versión 2015. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rveq30b6slgj:https://www.redalyc.org/html/1872/187244133006/+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Mañas rodriguez, m. A., & salvador, c. (2007). La satisfacción y el bienestar psicologico como antecedentes del compromiso organizacional. España: psicothema.
- Martin, m. (2016). Customers determination of service quality and satisfaction in a return/repair process: a quantitave study. International academy of marketing studies journal,20(1), 30-52.
- Martínez, v. (2015). Métodos, técnicas e instrumentos de investigación. Recuperado el 22 de marzo de 2016, de [https://www.academia.edu/6251321/m%c3%a9todos\\_t%c3%a9cnicas\\_e\\_instrumentos\\_de\\_investigaci%c3%b3n](https://www.academia.edu/6251321/m%c3%a9todos_t%c3%a9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%c3%b3n)
- Meza salas, e. P. (2018). El absentismo y su relacion con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa misol minig solutions unidad carahuacra junin 2018. Junin.
- Montalvo y de la hoz . (2018). Modelo de la norma iso 9001-2015. Lima, Perú.
- Montalvo, t., & de la hoz, e. (2018). Diseño e implementación de un sistema de gestión de la calidad iso 9001:2015 en una universidad colombiana. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0718-50062018000100035](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-50062018000100035)
- Navarro, f., & ramos, l. (2016). Control interno en los proceso de producción de la industria litográfica en baranquilla. Index y revista la salle, colombia, 245-267.

- Norma iso 9001:2015. (2015). Adaptación a la nueva norma iso 9001:2015. Obtenido de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/>
- Padilla quero, a. R. (2018). Compromiso laboral y su influencia en la atención al cliente en el banco financiero del peru, 2017. Huacho, peru.
- Parasuraman, a., berry, l., & zeithman, v. (1991). Refinement and reassessment of the of the serqual scale. *Journal of retailing* 67(4), 420-450.
- Peña, I. K. (2016). Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa acerías paz del río s.a.: propuesta de mejoramiento. Sogamoso, colombia.
- Pineda, a. L. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública. *Producción y gestión*.
- Quero, m. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quinaluisa, n., ponce, v., muñoz, s., & ortega, x. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre cacao y coco. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2073-60612018000100018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2073-60612018000100018)
- Quispe chumpe, l., & rodas perez, j. (2018). Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el hospital nacional emergencias grau, 2018. Lima.
- Ramírez, c. (2015). *Administración teorías y enfoques*. Colombia: marco eirl.
- Rey, m. (1999). *Calidad del servicio al cliente y gestión de reclamos*. Servilla: ceade editorial s.l.
- Rojas concha, I. A. (2014). Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile. Santiago, Chile.
- Sánchez, m., & Sánchez, c. (2016). *Medición de la calidad en el servicio, como estrategias para la competitividad en las organizaciones*. Mexico.
- Sanchez, v., & Garcia Chavez, r. (2016). *Ausentismo laboral y salud*. Ausentismo laboral y salud.
- Solarte, f., Enriquez, e., & Benavides, m. (2015). Metodología del análisis y evaluación de riesgos aplicados. *Revista tecnológica espol-rte*, 28(5), Ecuador, 492-507.
- Tamaño, c., & Silva, i. (2015). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Obtenido de <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

- Vargas, c., & lategana, j. (2015). La evolución de las herramientas de control de gestión. Index y revista argenticana de investigación de negocios 1 (2), 71-84.
- Vargas, m., & aldana, l. (2007). Calidad y servicio: conceptos y herramientas. Bogotá, colombia: universidad la sabana, dirección de publicaciones y ecoe ediciones.
- Vega, l., & nieves, a. (2016). Procedimientos para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno. Redalyc y revista ciencias holguin,22(1), cuba, 1-19.
- Villalba, c. (2015). La calidad del servicio: un recorrido histórico conceptual, sus modelos más representativos y su aplicación en las universidades. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776917.pdf>
- Vivanco, m. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. Scielo y revista universidad y sociedad, 9(2),ecuador, 247-252.

# **Anexos**



## Anexo 02. Carta de Autorización de la empresa



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD  
DIRECCION DE SALUD I JAEN



"OFICINA EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS"

"Año de la Universalización de la Salud"

MAD N° 4982360

Jaén, 29 de noviembre del 2019

### CARTA N° 255 - 2019-GR.CAJ-DSRSJ-DG/OE-GD-RR.HH.

Señoritas:  
OLINDA VÁSQUEZ TAPIA  
KATHERINE M. NIÑO COSEÑAS

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE  
TESIS

REF. : ESCRITO REGISTRO DE FECHA 28/11/2019

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, manifiestarle que, esta Dirección AUTORIZA y brinda las facilidades a ustedes para realizar la aplicación de su proyecto de tesis en esta Sub Región de Salud I Jaén, el mismo que viene desarrollando en la Universidad César Vallejo titulada "COMPROMISO LABORAL Y EL ABSENTISMO DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB REGIÓN DE SALUD JAÉN".

Sin otro en particular, es propicia la ocasión para expresar sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



MBA Ricardo Rivera Fontachaco  
C.I. 4.18388  
Dpto. Gerencia de Gestión y Desarrollo de RR.HH.

RP/ram  
C.c  
Archivo

### Anexo 3. Matriz de Consistencia compromiso laboral y el Absentismo de los trabajadores en la sub región de salud Jaén.

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA	PROBLEMA	POSIBLES CAUSAS	OBJETO ESTUDIO	OBJETIVOS	CAMPO DE ACCIÓN	TÍTULO DE LA INV.	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS O MÉTODOS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El incumplimiento del código de ética por parte de los trabajadores en el sector público.</li> <li>• La cultura que no se viene aplicando en las instituciones pública.</li> <li>• La falta de compromiso de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones que vienen desempeñando.</li> </ul>	<p>Cuál es la relación entre el compromiso laboral y el absentismo en la Sub región de salud Jaén.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un sistema que identifique la falta de compromiso laboral de los trabajadores del sector público.</li> <li>• No existe un mecanismo alguno que disminuya el absentismo de los trabajadores sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas de apoyo que nos ayude a identificar el compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores en el sector público</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre Compromiso Laboral y Absentismo en la Sub Región de Salud de Jaén.</p>	<p>Crecimiento del interés por parte de los trabajadores para el ejecución y desarrollo de la normatividad del sector público.</p>	<p>Compromiso laboral y el Absentismo de los trabajadores en la Sub región de salud Jaén.</p>	<p>Existe relación entre Compromiso Laboral y El Absentismo en la Sub Región de salud de Jaén</p>	<p><b>INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Compromiso laboral Identificación,</p> <p>Interés económico, lealtad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de los cuestionarios</li> </ul>
				<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre los Modelos Mentales y El Compromiso laboral en la Sub Región de Salud de Jaén</li> <li>• Determinar la relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en la Sub Región de Salud de Jaén</li> <li>• Determinar la relación entre el Compromiso Laboral y las Soluciones para su Reducción en la Sub Región de Salud de Jaén.</li> </ul>				<p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p>Absentismo</p> <p>Jornadas perdidas,</p> <p>Gestión y control para su producción.</p>		

## Anexo 06. Validez de instrumentos de recolección de datos

### Ficha de Instrumento N° 1

#### FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

(NOMBRE DEL INSTRUMENTO)

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo de Investigación:

COMPROMISO LABORAL Y EL ASSENTIMIENTO DE LOS  
TRABAJADORES DE LA SUB REGION DE SALUD JAEN

1.2. Investigador (a) (es):

KATHERINE TEPHELEN NINO SOBENAS  
CLINDA VARGAS YAPIA

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20	Baja 21 - 40	Regular 41- 60	Buena 61- 80	Muy buena 81 - 100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
Consistencia	Basados en aspectos teórico científicos				X	
Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

84

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

ACEPTABLE

4. Datos del Experto:

Nombre y Apellidos: Carlos Alberto Ramirez Caballero DNI: 18906232

Grado académico: Lic. en Adm. Centro de trabajo: DISA-JAEN

Firma:  Fecha: 21/04/2020

## Ficha de Instrumento N° 2

### FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

(NOMBRE DEL INSTRUMENTO)

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo de Investigación:

COMPARACIÓN LABORAL Y EL ABSENTISMO DE  
LOS TRABAJADORES DE LA SUB REGIÓN DE SALUD  
JAÉN.

1.2. Investigador (a) (es): KATHERINE HELENIA NIÑO COBENAS

BLINDA VÁSQUEZ TAPIA.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20	Baja 21 - 40	Regular 41- 60	Buena 61- 80	Muy buena 81 - 100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
Organización	Existe una organización lógica				✓	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
Consistencia	Basados en aspectos teórico científicos				✓	
Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				✓	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

84

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Que se aplique

4. Datos del Experto:

Nombre y Apellidos: RICARDO RIVERA TANTACHUO DNI: 17634312

Grado académico: MBA Centro de trabajo: DISA - JAÉN

Firma:  Fecha: 22/04/2020

## Ficha de Instrumento N° 3

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (NOMBRE DEL INSTRUMENTO)

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

CAMPESINATO LABORAL Y EL ASSENTAMIENTO  
DE LAS TIERRAS BAJAS DEL SUR DEL PERU  
DE SALVA - ILO

**1.2 Investigador (a) (es):**

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos				80	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				80	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

84

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

Aplica

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Manuel Lorenzo García Cáceres DNI 09448253

Grado académico: Magister Centro de Trabajo:

Firma: 

Fecha: 12-8-19

Ministerio de Agricultura, Irrigación y Obras Rurales

Ministerio de Agricultura, Irrigación y Obras Rurales

Ministerio de Agricultura, Irrigación y Obras Rurales

Ministerio de Agricultura, Irrigación y Obras Rurales

### Anexo 07. VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O PROGRAMA

**NOMBRE PROFESIONAL EXPERTO** : Dra. Flores Fernández, Mileydi  
**CENTRO LABORAL** : Universidad Cesar Vallejo  
**CARGO** : Docente de la Escuela de Administración  
**ALUMNA** : Niño Cobeñas Katherine Merihelen y Vásquez Tapia Olinda.

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
<b>Base teórica</b>						
1.-El programa responde a las bases teóricas de la investigación	1	2	3	4	5	
<b>Objetivo</b>						
2.- El programa responde al objetivo formulado	1	2	3	4	5	
<b>Contenidos</b>						
3.- Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	1	2	3	4	5	
4.- Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable dependiente	1	2	3	4	5	
5.- Los contenidos se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	1	2	3	4	5	
<b>Calidad técnica</b>						
6.- El programa incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción,	1	2	3	4	5	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
duración, forma de aplicación y contenidos de la propuesta.						
7.-Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del programa y de todos ellos con los objetivos.	1	2	3	4	5	
8.- Existe coherencia entre el programa y el objetivo de la investigación.	1	2	3	4	5	
9.- El programa responde a la mejora de la variable dependiente.	1	2	3	4	5	
<b>Viabilidad</b>						
10.- el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar.	1	2	3	4	5	
11.- las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos.	1	2	3	4	5	
12.- la secuencia de las actividades programadas resulta coherente.	1	2	3	4	5	
<b>Metodología</b>						
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5	
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	1	2	3	4	5	
<b>Evaluación</b>						
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4	5	

**V. Escala de valoración:**

<b><u>Categorías</u></b>	<b><u>Puntaje</u></b>	<b><u>Descripción</u></b>
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 – 39	
Regular	40 – 51	Deben levantarse las correcciones
Bueno	52 – 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy bueno	64 – 75	El programa es aplicable.

**OBSERVACIONES:**

**SUGERENCIAS:**

**RESULTADO DE LA VALIDACION**

**Puntaje obtenido:**

Nombre del experto

DNI:

-----

FIRMA



## Anexo 08. Fotos







## **Anexo 09. Entrevista**

### **ENTREVISTA A LA ADMINISTRADORA DE LA SUB REGIÓN DE SALUD JAÉN**

#### **I. Contexto**

La sub region de salud Jaén se encuentra en una situación compleja, ya que el nivel de absentismo que presenta es elevado y está afectando la productividad y la vida laboral de los trabajadores. La problemática se desarrolla tomando como marco de referencia las teorías relacionadas a absentismo y compromiso laboral y se analiza la correspondencia con la situación de la organización.

La entrevista se realizó en la sub region de salud Jaén, se llevó acabo en el area de administración. En la que participo el Director Ejecutivo. Ricardo Rivera Tantachuco, su duración fue de 13 minutos y se desarrolló a las 10:00 am, del día 25 de mayo del 2020.

El guion de toda la entrevista fue el siguiente:

1. Saludo y presentación.
2. Exposición del motivo de la entrevista.
3. Problemática de la Sub Region de Salud Jaén, referida a los siguientes puntos: niveles de absentismo y compromiso laboral de los trabajadores.
4. Conclusiones.

Para el presente trabajo se hace un análisis de informe sobre la problemática del compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores, con el Director Ejecutivo de la sub region de salud Jaén, cuya modalidad de diálogo fue una narración conversacional entre los participantes, la cual se aseguró que se guardará confidencialidad de la información dada.

Al momento de iniciar la entrevista, el entrevistador explicó que paso a paso irán respondiendo de acorde a las preguntas formuladas, que servirán, para evaluar el proceso de relación significativa entre compromiso laboral y el absentismo en los trabajadores.

## II. La Entrevista

**Olinda:** Buenas tardes estamos con él director Ejecutivo de la dirección de recursos humanos Ricardo Rivera Tantachuco de la sub región de salud Jaén, aquí para hacerle la entrevista en base a la tesis eh... para la sustentación de nuestro título licenciados en Administración. Ah... buenas tardes licenciado soy alumna de la UVC, eh... me gustaría hacerle unas preguntas referentes a mi tema de tesis.

**Ricardo:** Buenas tardes, Olinda encantado de atenderte.

**Olinda:** Gracias el motivo de la entrevista es para para hacerle conocer que he tomado el tema de compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores de la sub región de salud Jaén eh... por lo cual quisiera saber a su opinión cuál es la problemática que existe en esta su región de salud respecto a los dos temas al compromiso laboral y absentismo de los trabajadores.

**Ricardo:** Bien ah... en la sub región de salud tenemos aproximadamente un promedio de más de 1000 trabajadores y en la sede central donde vas a realizar su investigación como 168 de los cuales según la percepción que tengo en base a los temas que has mencionado existe gente que si se encuentra comprometida con el trabajo y sobre todo gente que ha sido contratada recientemente más noto el compromiso de los contratados que los nombrados, por supuesto con las salvedades respectiva no porque, hay nombrados que sí son muy comprometidos con su institución, eh... lo dan todo pero sin embargo también existen trabajadores que no, no... creo que más bien por cumplir que por... apoyar a su institución, en el caso de los contratados tenemos un buen número también de CAS y ello se nota el compromiso creo yo vuelvo a repetir, si no que percibo, quizás porque el trabajo no es seguro, pero sin embargo son muy buenos colaboradores buenos trabajadores apoyan en todo momento con el fin de lograr los objetivos en cuanto al absentismo laboral si se nota también respecto aquí en la institución porque muchas veces que he pasado por las oficinas encuentro trabajadores que están sentados en su silla en su escritorio pero sin embargo

desconozco dónde parece que como todos nosotros pues tenemos problemas y utilizar no están eh siendo inteligentemente emocionales para contrarrestar esa problemática no y lo asume no esperamos también que no comparto como muchos que dicen yo entro a trabajar en mis problemas se queda fuera e ingresos yo tengo que dedicarme al 100% del trabajo es así porque nosotros no tenemos un interruptor entonces los problemas siempre también van a estar ahí pero lo que deben hacer los trabajadores tener ese manejo de emociones para poder controlarlo y continuar con el trabajo en sí eso es cierto si existe absentismo en organización se nota porque no se logra cumplir con los objetivos horarios no que requieren teniendo el espacio y el horario suficiente para que puedan revisar y muchas veces pues también no solamente absentismo sino de ausentismo que es originado por... el absentismo que presentado muchos y pidiendo su papeleta de salida para realizar otras actividades y se puedan diseñar tratar de incrementar ese compromiso y también disminuir el absentismo cuál es la problemática más frecuente o cuál sería el motivo más más frecuente con los que los trabajadores.

**Olinda:** cual sería las razones más comunes bueno sí por lo que puedo apreciar supongo que pueden ser los temas de índole personal no personal y otra también que no se encuentren bien contentos dentro del área donde desarrolla sus funciones son a sido rotado pienso que ese puede ser el motivo otra de las de las razones por las que mediante la investigación que voy realizando también licenciado es que mucho personal también existe que se ha ingresado como técnico y son profesionales y están realizando funciones aún de técnico y hasta la remuneración de repente no es no es la conforme para ellos

**Ricardo:** por lo cual sería una razón también por la que se generen absentismo y la falta de compromiso diríamos a ir trabajando si todo te doy la razón sí pues sí puede ser 1 de los motivos también de una falta de compromiso y y absentismo no a pesar de que soñé colaboradores que tiene muchos años en la institución que se encuentran un modalidad cas en otros casos también son nombrados que se han profesionalizado

pero se mantiene con el mismo nivel entonces eso puede ser otra de las causantes no lamentablemente eso escapa de nuestras manos por qué no lo podemos realizar nosotros de manera independiente si no es a través de un decreto ella señal del Gobierno central ahora en el tema del compromiso laboral licenciado este creo que también puede ser este una parte personal oh necesariamente tiene que ser en las funciones que le asignan el ambiente para que sean la causa de su falta de compromiso laboral diría yo no o sería ya de formación podría yo señalar que son varios los aspectos por los muchos de los trabajadores no se encuentran comprometidos no dentro de ella está por ejemplo las reglas malas relaciones interpersonales entre el metro algunos colaboradores a procesos judiciales que tienen ganados y no y no se les ha dado a la predisposición de poder pagarles su deuda en el mismo lugar de trabajo en el cual la infraestructura no está acorde para el desempeño de sociales de las labores y también en cómo lo vio manifestada en primer lugar de las relaciones interpersonales pienso que existe también la envidia entre trabajadores porque algunos aprovechado y se están profesionalizando y se han profesionalizado y otro no se ha quedado estancado y esos también generan como usted dice no las relaciones interpersonales sean negativas y no a ayuden a mejorar en este caso el desarrollo de las presiones como nosotros conocemos licenciado también soy trabajadora de comunidad y este sabemos que muchas veces no se puede conceder eso totalidad al trabajador los pedidos que se le hace debido a que los factores primordiales sería diría yo que es el tema la remuneración o también el aceptar de repente sus pedidos de ellos para el pago de diferentes beneficios que solicitan porque nosotros estamos sujetos hay que al presupuesto que asigne el Gobierno regional es así consola ya acuerdo a lo que asigne presupuesto tutora también este entonces este usted como jefe de recursos humanos y le daría solución pues no porque y eso a veces hay incomodidad en el trabajador dice no pero si no me pagan beneficio eh no trabajo no voy saco mi licencia mejor no a cuenta de vacaciones como otro lugar pero qué pensaba que aprender para ella dentro del del tema que

mientras este iba a escribir desarrollando y mirándome table lamentablemente el presupuesto que nos asigna no es el adecuado para cumplir con todos los requerimientos de los 88 establecimientos que nosotros tenemos incluido en la sede central que dice lo enamoramos ciega como se puede apreciar en cada Gobierno ha incrementado el número de personas lo que también ha disminuido de esta manera pues el presupuesto asignado teniendo implicancias en el sueldo mensual además de que ya existe una directiva sí hace dos años en el cual menciona los niveles salariales sin embargo la oficina en planificó desde inicio de años eh el presupuesto acordé a los niveles remunerativos de la 11:53 que contempla los asistenciales y también de las 2:07 6 y 206 y 1057 que vienen a hacer los casi los nombrados en el caso del mi mayor preocupación es el caso donde los casa que son los 1057 porque su salario a título personal no es no es acordé a las funciones que realiza.

**Olinda:** cuál sería su conclusión referencia al compromiso laboral y el absentismo de los trabajadores de salud.

**Ricardo:** que hay que trabajar mucho en ese sentido a mediante el área de recursos humanos y estamos comprometidos con el trabajador que nos vemos que todavía las no se realizan acciones adecuadas para para incrementar el compromiso y disminuir el absentismo creo que su investigación va a aportar mucho esa organización con el propósito de mejorar y quitar las valencias tono que tenemos en aquí en Disa Jaén espero que me siga apoyando a mis compañeras que como responsable de la crisis para poder concluir con este tema que hemos tenido nosotros y bueno esperemos que mejoren Rogelio encantado de apoyar muchas gracias por la entrevista .



## FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

### Datos de la Aplicación

Dirigido a: Trabajadores de la Sub Región de Salud Jaén

### Objetivo

Recabar información para conocer el Compromiso Laboral y el Absentismo de los trabajadores.

Aspectos por observar	SI	NO	Observación o comentario
Cuentan con un Manual de Organización y Funciones (MOF)	X		La institución cuenta con Documentos de Gestión
Cuenta con Reglamento Interno de Trabajo (RIT)		X	La institución no cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo
Reglamento de Control, Asistencia y Permanencia	X		Si cuenta con el Reglamento de Control, Asistencia y Permanencia

1. El MOF fue elaborado con participación de:

- a) Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico – OEPE
- b) Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
- c) Representantes del Sindicato de Trabajadores del Sector Salud
- d) Dirección Ejecutiva de Administración
- e) Otros equipos de trabajo

	SI	NO
	SI	NO
	SI	NO
	SI	NO
	SI	NO

2. La institución ha realizado la difusión de los documentos de gestión, como:
  - a) Difusión en material impreso
  - b) Difusión en medio digital (USB, correo electrónico, whatsapp, etc)
  - c) Página web de la institución y otros medios
  - d) Reuniones de equipo de gestión
  
3. El reglamento de Control de Asistencia y Permanencia con el cual cuenta la institución fue elaborada y establecida por:
  - a) Gobierno Regional
  - b) Dirección Regional de Salud de Nivel Regional
  - c) Equipo de gestión de la institución
  - d) Sindicato de trabajadores de sector salud
  - e) Otros
  
4. El RCAP es puesto de conocimiento de todos los trabajadores a través de:
  - a) Medio físico
  - b) Jefes inmediatos
  - c) Oficina de comunicaciones de la institución
  - d) Solamente lo conoce en su totalidad el personal encargado del área
  - e) El jefe de recursos humanos realizó la difusión global
  
5. En la elaboración del ROF de la institución participaron todas las direcciones principales, como:
  - a) Dirección Ejecutiva de Administración
  - b) Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
  - c) Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas
  - d) Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
  - e) Asesoría Jurídica
  - f) Otros
  
6. La institución cuenta con mecanismos realizados para fortalecer el cumplimiento activo de funciones de cada trabajador, tales como:
  - a) Charlas de capacitación
  - b) Incentivos por horas extras
  - c) Reconocimientos al trabajador
  - d) Asigna funciones de acuerdo con su perfil
  - e) Considera los onomásticos.
  
7. Los colaboradores de la institución conocen el contenido de ética en la función pública, y contribuyen al desarrollo del compromiso laboral:
  - a) Trabajo en equipo
  - b) Cumplimiento de metas
  - c) Desarrollo de sus funciones como corresponde
  - d) Cultivar valores
  - e) Otros

## ENCUESTA

La presente encuesta tiene como propósito recolectar datos y opiniones de los trabajadores de la Sub Región de Salud Jaén, basadas en temas de compromiso laboral y absentismo, los que forman parte de la investigación realizada por las autoras.

### Indicaciones:

Señale con una X el ítem que usted considere como respuesta:

1. ¿Se ve usted como parte de la familia laboral?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
  
2. ¿Se siente usted identificado como parte importante en su centro laborales?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
  
3. ¿Consideraría usted a un futuro laboral continuar trabajando en centro de labores?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

4. ¿Su centro de labores le brinda a usted de manera interna mejores oportunidades de trabajo?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
  
5. ¿Permanece usted en su centro de labores fuera de horario para no perjudicar las tareas encomendadas del día?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
  
6. ¿Permanecería usted en centro de labores por cuestión de mantener su estatus económico?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
  
7. ¿Le afectaría a usted su nivel de vida económico si renunciara a su trabajo actual?
  - a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

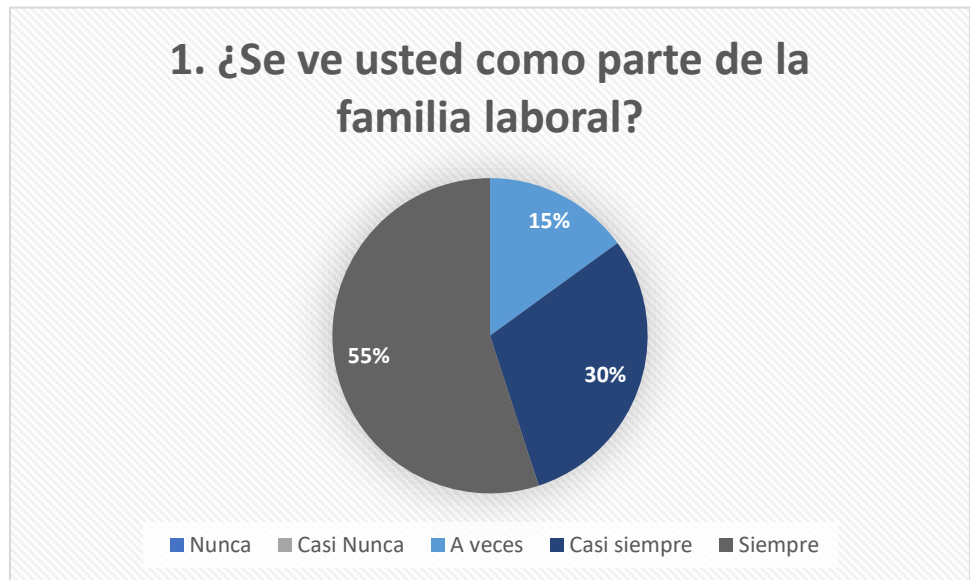
8. ¿Usted tiene obligación moral de permanecer en su centro de labores?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
9. ¿Usted tiene sentido de lealtad por su centro de labores por todo lo brindado?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
10. ¿La empresa es recíproca al momento de repartir los beneficios económicos de sus trabajadores?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
11. ¿Cree usted que las jornadas perdidas de su trabajo podrían afectar su rendimiento laboral?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

12. ¿La empresa debería cubrir totalmente los accidentes de trabajo por incapacidad laboral?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
13. ¿Cree usted que exista personal cuyas faltas son intencionales, y no afecten su credibilidad profesional?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
14. ¿La falta de prevención laboral repercute en el absentismo laboral de tu centro de labores?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
15. ¿Cree usted que el trabajo bajo presión genera ausentismo por estrés?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

16. ¿Considera usted que el personal aprovecha la justificación laboral para complementar sus días de descanso reglamentario?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
17. ¿Cree usted que se reducirá el ausentismo en su centro de labores mediante un sistema de incentivos laborales?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
18. ¿La negociación colectiva será más efectiva que la negociación individual para reducir los niveles de ausentismo?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre
19. ¿La institución donde labora cumple con las normas y políticas establecidas por ley?
- a) Nunca
  - b) Casi nunca
  - c) A veces
  - d) Casi siempre
  - e) Siempre

## DESARROLLO

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Se ve usted como parte de la familia laboral?			3	6	11



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2. ¿Se siente usted identificado como parte importante en su centro laborales?	1		6	9	4

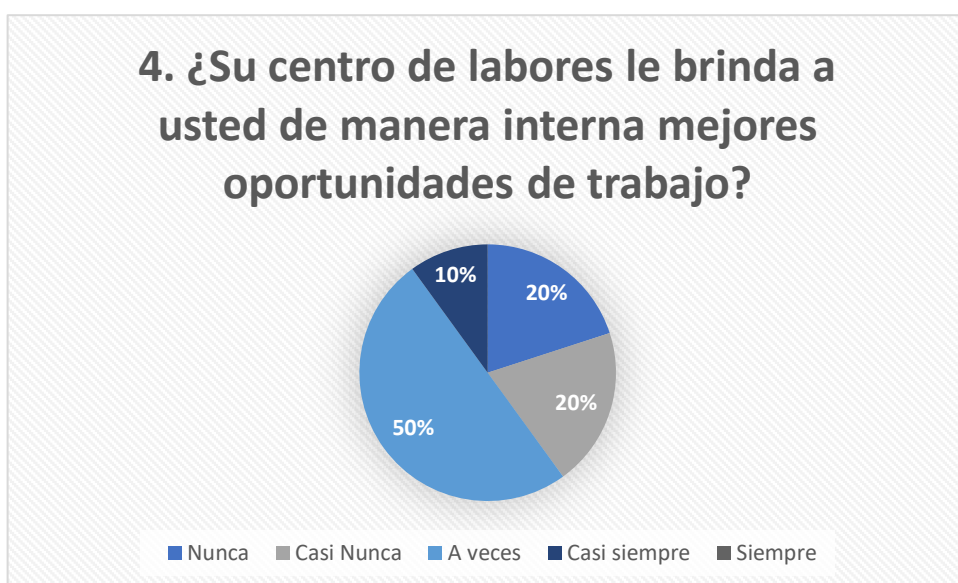




	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3. ¿Consideraría usted a un futuro laboral continuar trabajando en centro de labores?	3		4	5	8

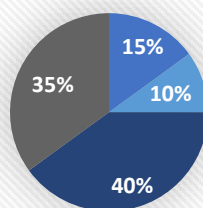


	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4. ¿Su centro de labores le brinda a usted de manera interna mejores oportunidades de trabajo?	4	4	10	2	



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5. ¿Permanece usted en su centro de labores fuera de horario para no perjudicar las tareas encomendadas del día?	3		2	8	7

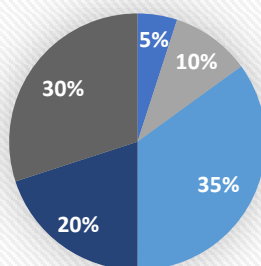
### 5. ¿Permanece usted en su centro de labores fuera de horario para no perjudicar las tareas encomendadas del día?



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6. ¿Permanecería usted en centro de labores por cuestión de mantener su estatus económico?	1	2	7	4	6

### 6. ¿Permanecería usted en centro de labores por cuestión de mantener su estatus económico?

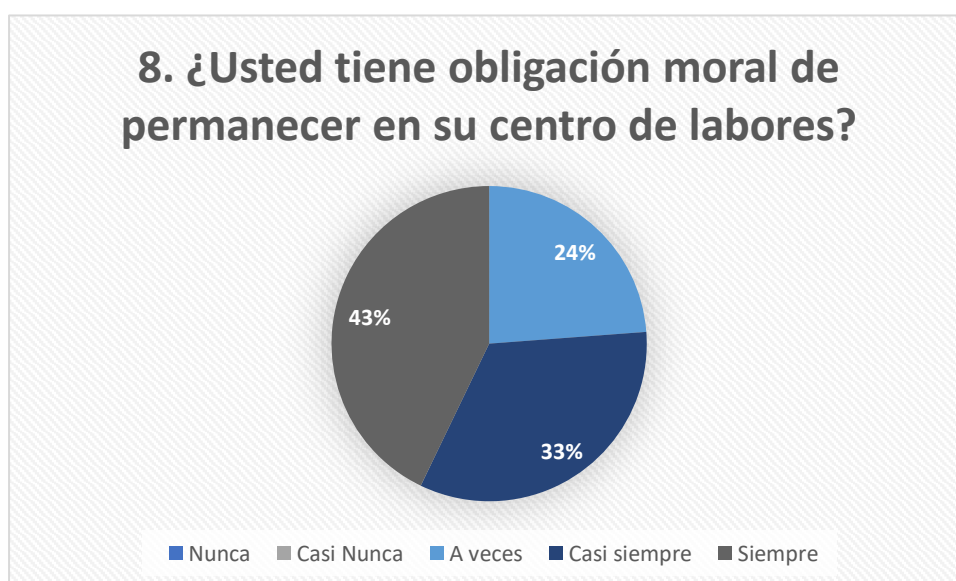


■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7. ¿Le afectaría a usted su nivel de vida económico si renunciara a su trabajo actual?	1	3	3	5	8



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8. ¿Usted tiene obligación moral de permanecer en su centro de labores?			5	7	9



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9. ¿Usted tiene sentido de lealtad por su centro de labores por todo lo brindado?			6	8	6



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10. ¿La empresa es reciproca al momento de repartir los beneficios económicos de sus trabajadores?	2	3	5	6	4



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11. ¿Cree usted que las jornadas perdidas de su trabajo podrían afectar su rendimiento laboral?		1	4	6	9

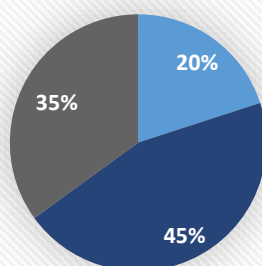


	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12. ¿La empresa debería cubrir totalmente los accidentes de trabajo por incapacidad laboral?				4	16



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13. ¿Cree usted que exista personal cuyas faltas son intencionales, y no afecten su credibilidad profesional?			4	9	7

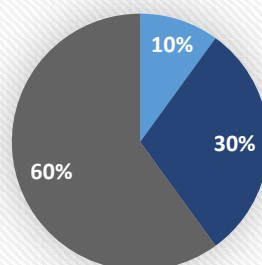
**13. ¿Cree usted que exista personal cuyas faltas son intencionales, y no afecten su credibilidad profesional?**



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14. ¿La falta de prevención laboral repercute en el absentismo laboral de tu centro de labores?			2	6	12

**14. ¿La falta de prevención laboral repercute en el absentismo laboral de tu centro de labores?**

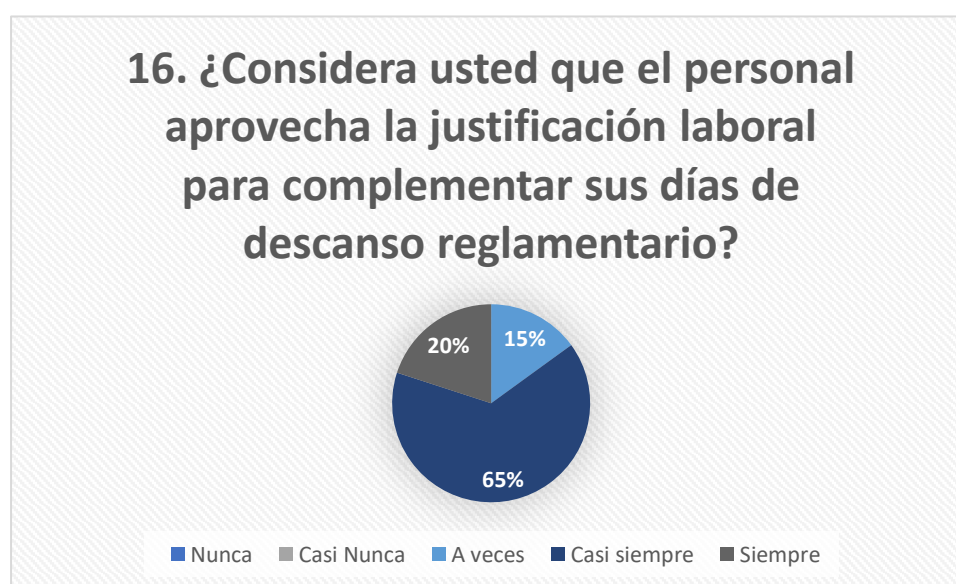


■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15. ¿Cree usted que el trabajo bajo presión genera ausentismo por estrés?			1	4	15

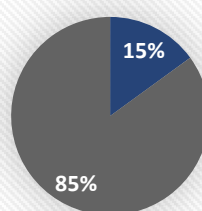


	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16. ¿Considera usted que el personal aprovecha la justificación laboral para complementar sus días de descanso reglamentario?			3	13	4



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17. ¿Cree usted que se reducirá el ausentismo en su centro de labores mediante un sistema de incentivos laborales?				3	17

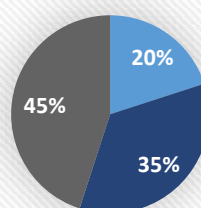
**17. ¿Cree usted que se reducirá el ausentismo en su centro de labores mediante un sistema de incentivos laborales?**



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18. ¿La negociación colectiva será más efectiva que la negociación individual para reducir los niveles de ausentismo?			4	7	9

**18. ¿La negociación colectiva será más efectiva que la negociación individual para reducir los niveles de ausentismo?**

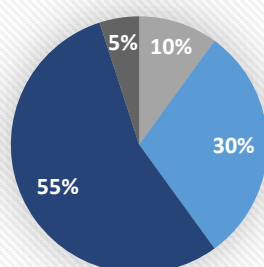


■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre



	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19. ¿La institución donde labora cumple con las normas y políticas establecidas por ley?		2	6	11	1

**19. ¿La institución donde labora cumple con las normas y políticas establecidas por ley?**



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre