



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la
empresa Coolbox, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Díaz Díaz, Addy Abigail (ORCID: 0000-0001-8402-0129)

Gálvez Muñoz, Aidé (ORCID: 0000-0002-3671-1205)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesús (ORCID:0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por permitirnos lograr nuestros propósitos, a nuestros padres y hermanos por apoyarnos incondicionalmente, a cada uno de nuestros amigos y profesores que durante este desarrollo educativo nos ayudaron a evolucionar nuestras habilidades académicas.

AGRADECIMIENTO

A la universidad, por brindarnos las herramientas para impulsar nuestro desarrollo profesional. A los maestros que los procesos de estos años compartieron sus conocimientos y experiencias con el fin de crear buenos profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Escenario de estudio	10
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6. Procedimientos	11
3.7. Rigor científico	12
3.8. Método de análisis de la información	12
3.9. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	26
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla1: Matriz de categorizacion	36
Tabla2: Lista de estudios	38
Tabla3: Mapeo	42

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura1: Categoría y subcategorías del estudio	41

Resumen

El presente estudio lleva por título las nuevas implicaciones que generan el absentismo en la empresa Coolbox 2021, esta se dedica a la venta masiva de equipos electrónicos para todo tipo de consumidores, tanto en tiendas física como en página web. El estudio tiene como categoría principal absentismo laboral y como sub categoría estrés laboral, estrés económico, desgaste emocional, enfermedades. Así mismo se tuvo como objetivo principal “Analizar la percepción sobre las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox” de tal forma se concluyó que en los últimos dos años se percibe que el absentismo laboral en la empresa Coolbox ha incrementado por los diversos acontecimientos que atravesamos a nivel mundial, a raíz de ello se evidencia que existe vacantes sin cubrir en los puntos de ventas, generándose así una disminución en la utilidad anual. Así mismo, influye en los colaboradores el entorno, la comunicación y la estabilidad emocional, si bien es cierto existe diversas factoras que hace que los trabajadores deciden no continuar laborando para la empresa.

Palabras clave: Estrés, comunicación, utilidad

Abstract

The present study is entitled the new implications generated by absenteeism in the Coolbox 2021 company, it is dedicated to the massive sale of electrical equipment for all types of consumers, both in physical stores and on the website. The study has as its main category absenteeism from work and as a sub category work stress, economic stress, emotional exhaustion, illnesses. Likewise, the main objective was to "Analyze the perception of the new implications generated by absenteeism in the Coolbox company" in such a way that it was concluded that in the last two years it is perceived that the absenteeism in the Coolbox company has increased by the various events that we go through worldwide, as a result of this it is evident that there are unfilled vacancies in the points of sale, thus generating a decrease in the annual profit. Likewise, the environment, communication and emotional stability influence collaborators, although it is true that there are various factors that make workers decide not to continue working for the company.

Keywords: Stress, communication, usefulness

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos de pandemia la gran mayoría de empresas han optado por reinventarse y hacer que sus colaboradores realicen trabajos desde casa para así evitar contagios masivos y que estos se ausenten de su centro laboral para aislarse. Sin embargo, por diversas circunstancias no todo el personal puede realizar dicho trabajo, es por ello que algunos de los trabajadores no están de acuerdo y deciden dar un paso al costado. El ausentismo laboral es la ausencia de un colaborador a su centro de trabajo esto puede surgir por diversos inconvenientes o por falta de compromiso de su parte, pues independientemente de la razón, esto significa un gran problema para las organizaciones si esto no se puede detectar y controlar a tiempo la empresa puede perjudicarse es por ello tiene que proveer y buscar nuevo personal o de no ser así los trabajadores pueden padecer de estrés laboral o cansancio emocional. Asimismo, tienen que realizar horas extras para cubrir ese vacío, generando de ese modo incomodidad en los colaboradores

Internacionalmente, según las investigaciones realizadas por diversos autores indican que son muchos los factores que conllevan al ausentismo laboral de los colaboradores, pero los más relevantes e importantes que hace tomar esta decisión son el desgaste emocional, mental y físico así como también el entorno laboral que se percibe (Sánchez, et al., 2021, p. 12), ya que esto genera desaliento, irritabilidad e hipersensibilidad emocional. (Buzeti, 2020, p.2), conduciendo a la ansiedad, estrés y depresión en los colaboradores, disminuyendo así su rendimiento laboral, insatisfacción en su trabajo, baja productividad, permisos continuos, faltas injustificadas y abandono de trabajo en las organizaciones (Élida, et al., 2020, p. 5), de modo que las empresas son afectadas directamente por esta amenaza que de no ser detectada a tiempo y controlada mediante estrategias claras y precisas se convierte en un debilidad para la organización. (Street, et al., 2019, p.9).

En el ámbito nacional según el diario El Comercio (2018) el estrés laboral genera problemas de salud mental a más de 3 de cada 10 colaboradores, lo cual estos

experimentan problemas de salud mental, depresión que con el tiempo se intensifican y ocasionan la ausencia de los colaboradores. Así mismo en otro artículo menciona que las diversas enfermedades incapacitan a las personas, por lo que estos deciden ausentarse de su centro de labores.

A nivel local la empresa RASH PERU SAC o COOLBOX, en una de las tiendas ubicada en Magdalena del Mar denominada como K06 Salaverry, organización que se dedica a la venta masiva de productos electrónicos existe evidencia obtenida a través de su plataforma virtual (Fractal) que durante la pandemia el absentismo de sus colaboradores se dio por diversos motivos como es el caso de una persona vulnerable que estaba expuesta a los clientes, optaron por retirarlo de tienda y realizar algunos trabajos remotamente desde casa, otros colaboradores por miedo a contagiar a su familia decidió no renovar contrato (2 colaboradores), también se evidencia que un colaborador renunció en el mes de abril por el clima laboral. Asimismo, un colaborador por su experiencia tenía que cubrir puesto en otra tienda es por ello que la empresa se vio obligada a cubrir esos vacíos contratando personal de suma urgencia. Así mismo en los últimos meses muchos (2) colaboradores se ausentaron por presentar síntomas a raíz adquirir la vacuna de Covid-19.

En referencia a lo mencionado se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en los en la empresa Coolbox?, de igual forma se plantearon los problemas específicos, donde se tiene, (a) ¿Cómo actualizar los estudios vigentes sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientado al estrés laboral en la empresa Coolbox?, (b) ¿Cómo analizar los estudios vigentes sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientado al estrés económico en la empresa Coolbox?, (c) ¿ Cómo identificar los estudios vigentes sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientado al desgaste emocional en la empresa Coolbox?, (d) ¿Cómo revisar los estudios vigentes sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientado a las enfermedades en la empresa Coolbox?

Con referencia a la justificación teórica la investigación tiene como fin desarrollar temas que conlleven a la deliberación académica y debate sobre los temas que abarca, de modo que se difieran entre teorías que ya existen, mostrando así las diferencias

entre los resultados y así mismo brindar nuevas aclaraciones (Bernal, 2016, p. 139). De acuerdo a lo ya mencionado, este trabajo de investigación tiene como finalidad generar nuevos aportes en referencia al absentismo laboral en las organizaciones.

Con respecto a la justificación metodológica, estuvo fundamentada mediante referencias teóricas que están enfocadas en resolver algún problema, pues se considera como el uso de referencias, fuentes escritas, libros, revistas, artículos científicos, etc (Abutabenjeh, Sawsan; Jaradat & Raed, 2018, p.11). Así mismo se responde ¿para qué? Y ¿por qué? se realiza la investigación, es por ello se explica que se tomó en referencias las teorías de diferentes autores (Carhuancho, et al., 2019, p.36). En tal sentido para la justificación metodológica se realizó la búsqueda de libros que aborden la categoría principal, y subcategorías.

Como objetivo general se planteó lo siguiente: Analizar la percepción sobre las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox. Como objetivos específicos se planteó lo siguiente, (a) Analizar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al estrés laboral en la empresa Coolbox, (b) Inferir la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al estrés económico en la empresa Coolbox, (c) Identificar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al desgaste emocional en la empresa Coolbox, (d) Revisar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada a las enfermedades en la empresa Coolbox

II. MARCO TEÓRICO

García y Jessica. (2021). En estudio titulado “ausentismo laboral en tiempos de covid-19”. La investigación abordó como variable principal el absentismo laboral en las empresas, en tiempo de pandemia. El objetivo general fue determinar las principales causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19, en la empresa Zambrisa S.A. La investigación, menciona que el absentismo es un impacto negativo pues esto conlleva que el proceso para la sostenibilidad de la empresa sea más difícil de sobrellevar. Se concluyó entre las principales causas del ausentismo laboral, en tiempos de pandemia, son el miedo de poder adquirir el virus y la dificultad de trasladarse a su centro de trabajo, así mismo una gran mayoría se ausenta de sus labores por temor a contagiar a sus seres queridos vulnerables, pues muchos de ellos optan por poner en primer lugar su bienestar y así estar tranquilos con el su entorno más cercano.

En los estudios internacionales, se encontró a Arregui y Montalvo (2018), quien en su investigación identificó las principales causas que generan el absentismo en una empresa financiera de Ecuador, donde sus principales causas a considerar fueron los riesgos laborales, clima organizacional, cultura organizacional y engagement, así mismo menciona que estos factores influyen directamente en el desenvolvimiento, planificación y ejecución del trabajo. Por otro lado, en el estudio se mencionó que los antecedentes importantes en el ausentismo laboral es la falta de previsión de inseguridad laboral y el aumento de estrés laboral en las empresas. Se concluyó que las causas de ausentismo varían dependiendo de la percepción de los colaboradores, puestos que estas se asocian al clima y cultura organizacional, y así mismo también a los riesgos laborales, estos datos fueron obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores.

Forero, Nuñez y Patiño. (2016). En su trabajo de investigación, la cual lleva por título “caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del subcorritene colombiano para el año 2016” la cual se presentó para obtener el título especialista en el grado de Salud ocupacional. En la investigación resaltan el impacto negativo que tiene el absentismo en las empresas, para ello se plantearon el siguiente objetivo general: el estudio pretende describir la caracterización del ausentismo laboral

en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016. Se concluyó que dicho estudio ayudó a determinar las causas por el cual los colaboradores se ausentan de su centro laboral, estas fueron, la presencia de enfermedades contagiosas como patologías respiratorias, infecciosas y patológicas.

En las tesis nacionales, según Salas y Huaranga. (2018) en su trabajo de investigación titulada el absentismo y su relación con la productividad laboral en los recursos humanos en la empresa Misol. Mencionó que el absentismo laboral es una interacción de distintos factores, mismos que interactúan como repercusión entre sí. Para el desarrollo del trabajo de investigación se determinó como objetivo general: conocer la relación que existe entre el absentismo laboral y el rendimiento laboral de La empresa Misol. La metodología empleada fue cualitativa y cuantitativa pues detallan y recopilan información numérica y teórica, se usó como instrumento de recolección de datos un cuestionario aplicado a los supervisores de la empresa. Se concluyó, que la empresa usualmente presenta absentismo por enfermedad y estrés laboral, de modo que se sugiere a la empresa establecer políticas dónde se motive al colaborador, y así mismo contar con personas capacitadas en el sector salud, para atender a los colaboradores que presenten síntomas de enfermedad.

A continuación, se hace referencia a las teorías relacionadas al tema o variable principal. Según Bordonos, (2015) indica que el absentismo laboral se da cuando un trabajador no asiste a su centro de trabajo y no cumple con su contrato previamente firmado así mismo es una forma de expresión que transgrede y afecta a la empresa es por ello una vez que se perciba el abandono de trabajo el colaborador no tendrá ningún vínculo con la organización y está no está obligada a pagar su remuneración (p.40)

Así mismo el absentismo laboral es toda ausencia ya sea voluntaria e involuntaria del centro de trabajo al cual pertenecen los colaboradores, pues en determinadas ocasiones, los hechos pueden ser excusados o tener una razón real que impidió que este no se presentara a realizar sus funciones (Yuanyuan et al., 2020, p. 6);. Los colaboradores ausentes en los centros laborales sin duda significan un problema para las organizaciones, pues mediante esa amenaza se genera una sobrecarga laboral, descoordinación productiva, entre otras dificultades, que de no ser

detectada y controlada a tiempo las organizaciones tendrían una disminución productiva (Tilburg et al., 2020, p.4).

El absentismo laboral se define como un patrón común de ausencia respecto a su deber u obligación, lo cual lo constituye como un indicador de bajo rendimiento (Jönsson et al., 2017, p. 12). Por lo tanto, el absentismo laboral se constituye como una amenaza para las organizaciones, pues esta se considera como una barrera para que las empresas logren su máximo nivel de productividad.

Así mismo se detallan las dimensiones o categorías relacionadas a la variable principal, las cuales son el síndrome de burnout o estrés laboral, estrés económico, desgaste emocional y enfermedades en plena crisis sanitaria, las cuales serán explicadas teóricamente, bajo la premisa de calidad y confiabilidad del contenido

El estrés laboral es cada vez más habitual en las organizaciones debido a los cambios que continuamente produce la tecnología, de modo que, si los colaboradores no se adaptan con facilidad, este afecta el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, deteriorando así el clima organizacional (Aronsson, et al., 2021, p 12). Se le denomina estrés laboral al conjunto de reacciones y a la forma de comportamientos del colaborador respecto de su entorno de trabajo (Jönsson, Ornstein, Goine, y Hedenbro, 2017, p.10). las causas que generan el estrés laboral, usualmente es la sobrecarga de trabajo, la incapacidad de tomar decisiones rápidas conllevando así a que los colaboradores tengan efectos psicológicos negativos, bloqueos mentales, frecuentes olvidos, mal humor, etc. (Oliveira, Jardim, Kamper, 2018, p.12). Dicho suceso se presenta continuamente en las organizaciones, lo cual constituye como uno de sus mayores retos por combatir, pues precisamente el estrés laboral es una de las causas más primordiales del retiro de los colaboradores (Chin, Huynh, Lo, Hastie, Basu, 2020, p 13; Mo, et al., 2020, p.4; Rafi, et al., 2021, p. 5).

En las organizaciones el estrés económico afecta a sus colaboradores debido a la angustia que genera, ya que en ocasiones no pueden controlar sus finanzas. (Sánchez, et al., 2021, p.7). Es así que las empresas definen estrategias para maximizar los beneficios de remuneraciones y así reducir el absentismo laboral (Rai, et al., 2017, p.8 & Lee, Lim, 2018, p. 8). En efecto, a medida que los colaboradores mantengan el estrés económico y la ansiedad, este periódicamente afectará a su salud

mental, perjudicando así su rendimiento laboral, de modo que hay una disminución en la productividad de la empresa (Lei, Nor, 2019, p. 12 & Herrison, 2019, p.7). Sin embargo, existen diversas circunstancias por lo que el personal de las empresas padece de este tipo de estrés; pues sin duda los efectos que esto genera en la salud son relativamente invisibles, por lo que a medida del paso del tiempo van perjudicar fuertemente a los colaboradores y aún más en la situación por la que se está atravesando actualmente a raíz de la nueva normalidad (Medina, Biedma, & Sánchez, 2020, p.4).

El desgaste emocional, se evidencia generalmente en los colaboradores que se encuentran en dos entornos paralelos, que básicamente consiste en trabajo y hogar; cabe recalcar que este variará en base de la edad y el estado civil en el que se encuentra (Nazarov, 2019, p, 13). Los colaboradores que viven en ese contexto, a medida que estos quieran equilibrar ambos entornos se sentirán emocionalmente desgastados, pues al no lograr estabilizar, ambas situaciones presentaran síntomas como falta de motivación, olvidos frecuentes, cansancio físico, etc. (Hultén, Bjerkeli, y Holmgren, 2021, p. 5; Msosa, 2020, p. 10), lo cual afecta directamente en su rendimiento laboral, pues esto conlleva al absentismo prolongado de sus labores, de modo que esto significa una grave amenaza para las empresas. (Syed, et al., 2020, p. 7)

Las enfermedades en plena crisis mundial que estamos atravesando afecta mayormente a los colaboradores cuyo trabajo requiere de su presencia en las empresas, ya que muchos de ellos son contagiados del Covid 19 en su mismo centro laboral o en el traslado hacia el establecimiento, es por ello que en ciertas ocasiones estos deciden no asistir a trabajar por miedo a contagiarse e involucrar a sus seres queridos (Buzeti, 2020, p. 6) Por otro lado, hay colaboradores que padecen de enfermedades, mismos que llevan un tratamiento consigo, que en ocasiones estos se ausentan de su centro laboral para acudir a sus chequeos y controles repentinos, siendo así uno de los factores que conlleva al ausentismo laboral en las empresas (Raúl, 2020, p. 9; Street, Tamara Lacey, Sarah, 2019, p. 11). Así mismo, se menciona que existen colaboradores que padecen de enfermedades silenciosas, que usualmente no son de su pleno conocimiento o aún no han sido detectadas, lo cual

consecuentemente estas pueden tener repercusiones constantes, afectando a su desempeño laboral en las organizaciones (Élida, 2020, p. 5; Marzec, Scibelli y Edington, 2017, p. 11; Doki, Sasahara, Hirai, Oi y Matsuzaki, p. 4)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Según Escudero & Cortez (2017). Los estudios cualitativos es la primera parte en la sucesión del estudio, sus aportaciones están enlazadas inicialmente a los conocimientos sociales, permitiendo profundizar y conocer las interacciones humanas, así como, darse cuenta de la complejidad de los procesos sociales. Es decir, ha ayudado a conocer desde la perspectiva del hombre los acontecimientos que suceden a diario basado en la observación de las conductas connatural, experiencias, contextos y discursos, para la posterior codificación y explicación y así difundir su significado (pág. 23)

Tipo

En relación a Concytec (2018) se utilizó la investigación básica ya que está enfocada a un conocimiento más exacto a través de la interpretación de los aspectos fundamentales semejantes de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes. (p.1).

Diseño

El diseño de la investigación se basó en el prototipo de hermenéutico deducido de tipo fenomenológico. Según Molina (1994, p.14) al afirmar a este prototipo describe que el indagador explicativo inicia con la persona y trata de comprender las manifestaciones de su alrededor. La investigación interpretativa fenomenológica es una apariencia o forma de ver la actualidad, entre el indagador y el hecho que se analiza, mediante un vínculo razonable. Este tipo de investigación facilita un grupo prudente de opiniones, pero heterogéneo donde se comparan varias posturas de diferentes autores. No obstante, se busca que concuerden todas las teorías y método, por el cual se agrupa la elaboración teórica a la vinculación existente entre el investigador, su problemática y la concentración ética de la investigación

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría principal (Absentismo laboral)

El absentismo laboral es toda ausencia ya sea voluntaria e involuntaria del centro de trabajo al cual pertenecen los colaboradores, pues en determinadas ocasiones, los

hechos pueden ser excusados o tener una razón real que impidió que este no se presentara a realizar sus funciones (Yuanyuan et al., 2020, p. 6).

Subcategorías

- **Estrés laboral**

Se le denomina estrés laboral al conjunto de reacciones y a la forma de comportamientos del colaborador respecto de su entorno de trabajo (Jönsson, Ornstein, Goine, y Hedenbro, 2017, p.10)

- **Estrés económico**

Según Coca. (2021). El estrés económico es una consecuencia de los problemas financieros, los cuales generan ansiedad y usualmente producen angustia, vulnerabilidad, ante las diversas situaciones, puesto que esto deteriora la salud mental y física de los individuos. (p.1)

- **Desgaste emocional**

El desgaste emocional, es una experiencia individual, la cual de manifiesta en contextos laborales. Se evidencia generalmente en los colaboradores que se encuentran en dos entornos paralelos, que básicamente consiste en trabajo y hogar; cabe recalcar que este variará dependiendo de la edad y el estado civil en el que se encuentra (Nazarov, 2019, p, 13)

- **Enfermedades**

Según Peña. (2003). El concepto enfermedad es un estado del sistema humano, las cuales muestran afecciones de los diferentes órganos y sistemas, que posteriormente producen síntomas visibles en el cuerpo humano. (p. 60).

3.3. Escenario de estudio

Vergara, Fontalvo y Maza. (2010). Mencionaron que el escenario de estudio forma parte de los diferentes métodos que existen para ofrecer un futuro fundamentado en una lógica racional, así mismos se resalta que este es el ambiente o fuente geográfica, donde se va a desarrollar la investigación, con el fin de obtener los datos correspondientes para direccionar el proyecto (p.22)

El escenario donde se realizó el estudio fue la empresa Coolbox, esta se dedica a la venta masiva de productos electrónicos, la tienda principal está ubicada en Salaverry,

la información fue brindada por parte del Sr. José Luis Arara que viene desempeñando como gerente zonal

3.4. Participantes

Schettino & Cortazzo. (2016). Manifiestan que el requisito principal de los de las personas que están desarrollando una investigación es que deben de realizar una entrevista a ciertos integrantes de la empresa en lo cual estos deben de conocer el entorno de la organización, cada uno dará su opinión en relación a lo que se le pregunté y lo que crea conveniente. (p. 59)

Los participantes fueron seleccionados de acuerdo a su cooperación directa en la empresa en el área administrativa los cuales son: Claudia (Gerente de tienda), Javier izique (Gerente de tienda) José Luis Arana (Supervisor zonal), estos son los colaboradores que serán partícipes de la entrevista

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usó la herramienta de la entrevista a profundidad.

Así mismo, el instrumento fue la guía de entrevista. Según Blasco & Laura. (2008) indican que la entrevista es un instrumento más análisis, pues explora, detalla y rastrea. De igual forma esta se compone cuando se visita repetidas veces a los miembros de la empresa, el objetivo es recolectar información precisa, maximizar y entender el entorno de la organización respecto a la variable de estudio la cual es el absentismo laboral (p. 41)

3.6. Procedimientos

Para concretar la investigación, se realizaron las entrevistas correspondientes a los individuos que fueron partícipes, posteriormente se transcribieron las respuestas que estos evidenciaban, seguido a ello se analizó las respuestas, agrupándolas según el criterio de oposición, coordinación y complementación, para así establecer la discusión y por ultimo las conclusiones y recomendaciones.

Categoría A: Absentismo laboral

Subcategoría A1: Estrés laboral

subcategoría A2: Estrés económico

subcategoría A3: Desgaste emocional

subcategoría A4: Enfermedades

3.7. Rigor científico

El rigor científico tiene como base la veracidad su contenido, las cuales deben estar correctamente evidenciadas mediante lo estipulado Ben el manual APA, pues este recalca el compromiso de los investigadores de citar todas las fuentes tomadas como referencia para la investigación, por último, clave recalcar que los investigadores deben mostrar o evidenciar los principios éticos y es respeto a la propiedad intelectual Según Erazo (2011). Indican que son definiciones propias que se creó desde la actividad científica, como criterios apropiados para certificar la credibilidad, confiabilidad, rigurosidad de las teorías y éstas tienen que estar sin errores (p.131).

3.8. Método de análisis de la información

En el trabajo de investigación, el método de análisis fue realizado mediante la categorización, triangulación de información y análisis documental.

Se contó con una categoría principal (el absentismo laboral, así mismo las subcategorías (el estrés laboral, estrés económico, desgaste emocional y enfermedades). La triangulación fue hecha mediante los aportes de los participantes elegidos, pues se analizó y contraste lo mencionado. El análisis documental ayudo a sustentar el análisis de los aportes hechos por los individuos que participaron en la entrevista

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son ciertas normas, códigos o reglamentos que se deben respetar por los investigadores, de modo que toda información debe ser verídica para lograr los objetivos trazados. (Tramullas, 2020, p.3). Para la llevar a cabo la investigación, la información usada fue recopilada de fuentes verídicas y confiables, pues las bases de datos son reconocidas por tener un contenido de calidad. Por otro lado, para sustraer la información se mantuvo y respeto los derechos del autor, citándolos mediante lo establecido en el Manual APA, lo cual garantiza usada se parafraseada y citada. Así mismo recordamos que los artículos científicos se encuentran indizados en las bases de datos ya mencionadas, de modo que le da credibilidad y autenticidad al estudio.2

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para obtener los resultados de los participantes a los cuales se realizó la entrevista de profundidad en el trabajo de investigación, se realizó un cuestionario de preguntas para cada subcategoría de acuerdo a los indicadores respectivos, los cuales son: Subcategoría 1, estrés laboral, tiene como indicadores, (I1, avances tecnológicos al cual corresponde el "ítems 1"), (I2, sobrecarga laboral, que tiene como "ítems 2,3"); subcategoría 2, estrés económico, cuyos indicadores son, (I1, estrés financiero, con sus respectivos "ítems 4"), (I2, crisis económica, con el "ítems 5"); subcategoría 3. Desgaste emocional se tiene como indicadores (I1, entorno laboral a la que corresponde el "ítems 6") (I2, entornos, con el "ítems7"); subcategoría 4 enfermedades con los indicadores (I1, Diagnostico detectados al que le corresponde el "ítems 8") (I2, contagios masivos con el "ítems 9".

Así mismo los participantes a lo que dirigiremos la entrevista son: Claudia, es gerenta de tienda cuyo código es (GTA), Javier es Gerente de tienda el cual tiene como código (GT) y José Gerente Zonal el cual tiene como código (GZ)

Para obtener los resultados se elaboró un mapeo que se evidencia en los anexos (tabla 4), dónde se organizó la información recabada por cada uno de los entrevistados, para analizar, comparar y organizar las respectivas respuestas. Posteriormente para la discusión se sintetizó la información tanto de los teóricos, tesis, artículos científicos, y las revistas que complementaran la discusión, así mismo contamos con la información recopilada en la entrevista, bajo los criterios de concordancia, oposición y complementación de los respectivos participantes del cuestionario, con la finalidad de agrupar y discutir la información brindada, bajo los criterios ya mencionados, de modo que se enriquece la información

DISCUSION

Analizar la percepción sobre las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox

Teoría de la categoría principal

El absentismo laboral se denomina una problemática ya que es un interés de estudio por el impacto nocivo en la economía de las organizaciones. Ferro & García (2014). Indica que, el absentismo laboral es un fenómeno universal que se erige como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles empresarial, individual y social. (p, 576).

Por otro lado, Bordones, (2015) indica que el absentismo laboral se da cuando un trabajador no asiste a su centro de trabajo y no cumple con su contrato previamente firmado, así mismo es una forma de expresión que transgrede y afecta a la empresa es por ello una vez que se perciba el abandono de trabajo el colaborador no tendrá ningún vínculo con la organización y está no está obligada a pagar su remuneración (p.40), por lo tanto, García y Jessica. (2021). En estudio titulado “ausentismo laboral en tiempos de covid-19” concluyó entre las principales causas del ausentismo laboral, en tiempos de pandemia, son el miedo de poder adquirir el virus y la dificultad de trasladarse a su centro de trabajo, así mismo una gran mayoría se ausenta de sus labores por temor a contagiar a sus seres queridos vulnerables, pues muchos de ellos optan por poner en primer lugar su bienestar y así estar tranquilos con el su entorno más cercano. Según el portal equipos y talentos publicado en el 12/07/2021 indica que en el 2019 la tasa de absentismo alcanzó al 5,5% en España, que era el dato más elevado de los últimos 20 años. La irrupción de la COVID-19 disparó esta tasa hasta el 6,3% en el primer trimestre del 2020 y hasta el 8,9% en el segundo trimestre. En 2020 llega al 7,1% (+1,6 puntos porcentuales), un nuevo máximo histórico.

Analizar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al estrés laboral en la empresa Coolbox

Teorías de la subcategoría estrés laboral

El estrés laboral cuya teoría la define de Karasek (1981), citado por Gestoso, Bozal y Nava. (2011), es: una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del

trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador. (p,274)

Así mismo es una angustia provocada que es incitada por algunas circunstancias lo cual estas originan relaciones o problemas psicológicos y muchas de ellas son graves (Diccionario de la Real Academia Española, 2012). Por otro lado, Martínez, S (2004) menciona que algunas personas emplean el término estrés como miedo, ansiedad angustia, fatiga que sienten algunos colaboradores en su centro laboral y la consecuencia es que tenga una reacción agresiva.

Según los encuestados en la primera pregunta ¿Cuáles son las causas orientadas a los cambios tecnologías de los programas en ofismart que hacen que un trabajador se ausente a su lugar de trabajo? Del indicador Avances tecnológicos de los programas en ofismart indicaron que los participantes como la GTA y SZ coincidieron en su respuesta, pues para ellos los colaboradores que más se ausentan por adaptarse a las nuevas tecnologías son los jóvenes, ya que usualmente prefieren los medios más fáciles que el capacitarse, y ver tutoriales de uso, el GT al contrario que la GTA y SZ considera que los colaboradores que deciden ausentarse por cambios tecnológicos son los adultos o personas con más dificultad de entender la nueva tecnología, pues menciona que ellos no pertenecen a nuestros tiempos. En la segunda pregunta del indicador sobrecarga laboral ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores? La GTA Y GT mencionan que un colaborador que se estresa frecuentemente tiende a disminuir su desempeño laboral, pues se desmotiva, así mismo, mencionan que un colaborador que trabaja bajo ese ambiente presenta ansiedad y falta de entusiasmo para realizar sus labores, se complementa menciona que están tratando de minimizar el estrés laboral en lo colaboradores por lo que la empresa brinda talleres a los líderes para poder facilitar y manejar una comunicación asertiva, de modo que se mejore el ambiente de trabajo, y se vuelva más armonioso y cómodo, en la tercera pregunta del indicador sobrecarga laboral ¿considera que su trabajo produce sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?, GTA, GT Y SZ mencionan que, si existe sobrecarga laboral en ciertas temporadas, pues se acumulan tareas pendientes, de modo que, aunque haya personal no se puede abastecer, y las cosas empeoran cuando algún colaborador se

ausenta. GT agrego que la empresa Coolbox constantemente se esmera por minimizar la sobre carga laboral a sus colaboradores.

Así mismo, se encontró a Arregui y Montalvo (2018), quien en su investigación Se concluyó que las causas de ausentismo varían dependiendo de la percepción de los colaboradores, puestos que estas se asocian al clima y cultura organizacional, y así mismo también a los riesgos laborales, estos datos fueron obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores. Por otro lado (Tilburg at al., 2020, p.4). En su artículo científico mencionó que los colaboradores ausentes en los centros laborales sin duda significan un problema para las organizaciones, pues mediante esa amenaza se genera una sobrecarga laboral, descoordinación productiva, entre otras dificultades, los cuales conducen al estrés laboral de los otros trabajadores, por lo que se considera al estrés laboral como uno de los principales factores que implican el absentismo, sin embargo, Aronsson, et al. (2021) en su artículo manifiesta que si los colaboradores sufren de estrés laboral puede afectar a su bienestar físico y psicológico, de modo que con el paso del tiempo se genere un mal clima laboral a raíz de estos problemas.

Inferir la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al estrés económico en la empresa Coolbox

Teoría de la subcategoría estrés económico

En referencia al estrés económico según López y García (2012). Manifiestan que el comportamiento de los colaboradores respecto a estrés económico es generado por diversa índole, entre ellas se busca responder las preguntas sobre el ahorro de las personas, ¿Cómo perciben los individuos la decisión de ahorro?, ¿Qué capacidad tienen los colaboradores para percibir los riesgos financieros a los que se pueden enfrentan?

De igual forma, Coca. (2021). El estrés económico es una consecuencia de los problemas financieros, los cuales generan ansiedad y usualmente producen angustia, vulnerabilidad, ante las diversas situaciones, puesto que esto deteriora la salud mental y física de los individuos. (p.1).

En la primera pregunta ¿Cuáles son las causas relevantes para que un colaborador se ausente por el estrés financiero? Donde GTA y GT concuerdan que los

colaboradores que se ausentan por estrés financiero usualmente son los que no llegan a cubrir sus necesidades básicas en función de la remuneración que reciben, pues optan por trabajar más tiempo a cambio de una mejor remuneración. GT complementa que los colaboradores que se ausentan por estrés financiero son los que trabajan medio tiempo, de modo que optan por buscar nuevas oportunidades, segunda pregunta ¿Cómo influye la crisis económica actualmente ante las ausencias laborales reiteradas de los colaboradores? GTA y GT coinciden en que sus colaboradores se ven afectados por la crisis económica actual, ya que aumentan sus necesidades lo cual su remuneración no llega a cubrir las, es por ello que deciden ir en busca de otras oportunidades laborales, aun cuando la empresa busca las soluciones para poder ayudarles. GZ por el contrario se opone que los colaboradores de su equipo, son comprometidos con la empresa, además que de esa forma pueden sustentar a su familia.

Salas y Huaranga. (2018) en su trabajo de investigación concluyo que uno de los factores que genera absentismo laboral en la organización es el estrés financiero pues a raíz de eso, los trabajadores presentan problemas económicos que producen ansiedad, teniendo como repercusiones en su salud por lo que estos deciden ausentarse. En efecto, a medida que los colaboradores mantengan el estrés económico y la ansiedad, este periódicamente afectará a su salud mental, perjudicando así su rendimiento laboral, de modo que hay una disminución en la productividad de la empresa (Lei, Nor, 2019, p. 12 & Herrison, 2019, p.7). Por lo que (Medina, Biedma, & Sánchez, 2020, p.4). En su artículo menciona que existen distintos factores que generan el absentismo laboral, dentro de cuales está el estrés económico, siendo una de los principales efectos en las organizaciones la disminución de la productividad.

Identificar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al desgaste emocional en la empresa Coolbox

Teoría de subcategoría Desgaste emocional

Según Olalla, (2015). Define, el desgaste emocional es un sentimiento de agotamiento ante las exigencias del trabajo por la persona no manifiesta ningún entusiasmo, y que

viene acompañado de un desgaste físico y de una reducción de habilidades emocionales que ayudan al individuo a lidiar con situaciones estresantes. (p. 12).

Así mismo Nazarov. (2019). Menciona que El desgaste emocional, es una experiencia individual, la cual se manifiesta en contextos laborales. Se evidencia generalmente en los colaboradores que se encuentran en dos entornos paralelos, que básicamente consiste en trabajo y hogar; cabe recalcar que este variará dependiendo de la edad y el estado civil en el que se encuentra.

Según los entrevistados en la pregunta Imaginemos un día normal de trabajo y supongamos que la mitad de este grupo faltó y la otra mitad asistió. Ante esta situación su opinión sobre si existe algún tipo de resquebrajamiento en el entorno laboral, a lo que tanto GTA como GZ consideran que se suceder un hecho, así como lo planteado sería por un contagio de covid-19 de un colaborador mas no por que exista una falla en el entorno laboral, En tanto que GT complementa que no pasaría dicho suceso pues siempre se llagan a solucionar las cosas o dificultades si existiera algún mal entendido o inconformidad. En la pregunta ¿por qué considera usted que los colaboradores eventualmente se pueden sentir emocionalmente desgastados?, los entrevistados GTA y GT concuerdan que los colaboradores se sienten emocionalmente desgastados por la sobre carga de trabajo, y mala comunicación con sus supervisores, por lo cual estos muestran agotamiento, de igual forma GZ complementa que parte de que un colaborador se sienta emocionalmente desgastados, es por la distancia de sus centros de labores, pues ya llegan al lugar, cansados por el tramo y el agotamiento que se da en el tráfico.

Núñez y Patiño. (2016). Su investigación concluyó que las causas que generan el absentismo laboral son, la presencia de agotamiento físico y emocional, lo que se considera como desgaste emocional, de modo que disminuye la productividad, generando cansancio en los colaboradores al realizar sus funciones de modo que este conlleva a que ellos deciden ausentarse de la organización. Mientras que García y Jessica. (2021). Concluye que los colaboradores en tiempos de pandemia se han ausentado por desgaste emocional producida por la situación de protección a su entorno familiar, pues se considera que el desgaste emocional ha sido uno de los

factores que en los últimos ha generado que los colaboradores no se presenten a su centro laboral. Por otro lado

Revisar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada a las enfermedades en la empresa Coolbox.

Teoría de la subcategoría enfermedades

Según Gómez, (2018). define la enfermedad como un trastorno del cuerpo, esencialmente desequilibrante, que se rige por fuerzas naturales. (p. 73).

Asimismo, Peña. (2003). El concepto enfermedad es un estado del sistema humano, las cuales muestran afecciones de los diferentes órganos y sistemas, que posteriormente producen síntomas visibles en el cuerpo humano. (p. 60).

¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de personal en relación a las enfermedades, especialmente ante un contagio de covid-19? ¿Qué medidas laborales se toma al respecto? GTA, GT y GZ, concuerdan que existen diversos factores que genera un contagio de Covid-19, pues afecta directamente al entorno de los colaboradores, su salud, la de sus compañeros y familiares, ya que de haber adquirido el virus este tendría que permanecer en confinación. Así mismo en la pregunta Los expertos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas absentistas (Absentismo laboral). ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores? por lo que GT y GZ, indicaron que, si existe una incidencia en relación al absentismo laboral por estrés, pues en ciertas ocasiones el personal se siente muy cargado de tareas por lo que deciden tomarse un día para poder animarse y tener más motivación así mismo GTA complementa que en la organización es muy común ver este patrón, de que los colaboradores se ausenten por estrés laboral, lo cual es un índice de bajo rendimiento, pues algunos de los colaboradores presentan su carta de renuncia, donde no indican el motivo real de su renuncia

según Salas y Huaranga. (2018) en su investigación Se concluyó, que la empresa usualmente presenta absentismo por enfermedad y estrés laboral, de modo que se sugiere a la empresa establecer políticas dónde se motive al colaborador, y así mismo contar con personas capacitadas en el sector salud, para atender a los colaboradores que presenten síntomas de enfermedad. Así mismo Forero, Nuñez y

Patiño. (2016) en su trabajo de investigación concluyo que dicho estudio ayudó a determinar las causas por el cual los colaboradores se ausentan de su centro laboral, estas fueron, la presencia de enfermedades contagiosas como patologías respiratorias, infecciosas y patológicas. Por otro lado, (Raúl, 2020, p. 9; Street, Tamara Lacey, Sarah, 2019, p. 11). En su artículo mencionan que hay colaboradores que padecen de enfermedades, mismos que llevan un tratamiento consigo, que en ocasiones estos se ausentan de su centro laboral para acudir a sus chequeos y controles repentinos, siendo así uno de los factores que conlleva al ausentismo laboral en las empresas

V. CONCLUSIONES

Primera: En referencia a lo mencionado por los estamentos se concluye que en los últimos dos años se percibe que el absentismo laboral en la empresa coolbox ha incrementado por los diversos acontecimientos que atravesamos a nivel mundial, a raíz de ello se evidencia que existe vacantes sin cubrir en los puntos de ventas, generándose así una disminución en la utilidad anual. Así mismo, influye en los colaboradores el entorno, la comunicación y la estabilidad emocional, si bien es cierto existe diversas factoras que hace que los trabajadores deciden por no continuar laborando para la empresa.

Segunda: Se percibe que la incidencia es que el colaborador que está con estrés, sus indicadores no son favorables no atiende a los clientes como debería, solo despacha los pedidos, no ofrece más productos y pues la empresa se ve afectada debido a que cae en su precio promedio, asimismo debido a este problema (Estrés) pues muchos colaboradores deciden retirarse por su bienestar y salud mental. A raíz de ello algunos de nuestros colaboradores que no se han adaptado decidieron no continuar, lo cual se constituye como un índice de bajo rendimiento por parte del colaborador hacia la empresa, es por ello que los colaboradores al no tener descansos y tengan sobrecarga de trabajo hace que se estresen y no cumplan con lo establecido por la empresa

Tercera: Se manifestó que los colaboradores al ver que su sueldo no les alcanza pues tratan de buscar un mejor empleo dónde ganen más dinero o mejor remuneración, esto pasa mayormente con jóvenes que postulan para part-time, pero con el paso del tiempo se dan cuenta que con medio sueldo no solventa sus necesidades básicas, de tal forma si la empresa no sigue compensando o entregando tarjetas de consumo de alimentos se notara el vacío que dejan los colaboradores que deciden retirase para tener más ingresos

Cuarta: Se determinó que el desgaste se da porque a veces los colaboradores se sobrecargan de trabajo, mayormente por ingreso de mercadería ya que a ellos se les programa que ingresen a tienda temprano, asimismo

regularmente se da por el ambiente de trabajo a su alrededor ya que si tienen un jefe o compañero que no tienen buena comunicación, sin duda eso les desgasta emocionalmente. Por otro lado, parte del personal que se sienten desgastados porque la tienda donde fue ubicado es muy lejos a su domicilio, el tráfico hace que emocionalmente estén cansados y sin ganas de nada, se envía a los colaboradores a tiendas donde se necesite un puesto.

Quinta: Se evidencian las enfermedades sin duda efectos perjudiciales al colaborador, a su entorno y especialmente a la empresa ya que por un contagio se tiene que aislar a todos para prevenir y mientras los colaboradores pasan sus 14 días sin ir a trabajar los que reemplazan generalmente están con miedo al contagio y se descuidan de sus ventas, asimismo en tiempos de campaña es complicado sobrellevar un suceso de esta magnitud, pues se necesita de personal en los puntos de venta, de lo contrario no se aprovecha al máximo la demanda existente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la empresa tomar medidas preventivas como por ejemplo ver más allá de un trabajador para así no quedarse sin personal cuando se necesite. Asimismo, al presentarte gran cantidad de absentismo es una gran oportunidad para la organización de que siga mejorando ya que lo que no se mide no se mejora así también hay un punto que no se está haciendo seguimiento es por ello que se tiene que tener mayor énfasis y ver de cerca

Segunda: Se recomienda a la empresa dar talleres de motivacionales dónde todos los colaboradores estén integrados, hacerle saber que la fuerza de ventas es el pilar más importante la organización y gracias a ellos la empresa está creciendo constantemente. Seguido de ello, los trabajadores pongan en práctica todo lo aprendido en su punto de venta y para ver si se está cumpliendo hacer seguimiento muy de cerca a sus indicadores y premiarlos al mejor. Asimismo, brindar descansos pausado y de entretenimiento para así recobrar energías y realizar sus labores con facilidad.

Tercera: Se recomienda que la empresa haga que sus colaboradores comisionen por vender ciertos productos como por ejemplo de su marca propia, así mismo entregar tarjeta provis (vale de alimentos) y así pues todos los colaboradores contarán con más ingresos esto hará que no se retiren para trabajar en otra organización por el tan solo hecho de no quedarse sin dinero para cubrir sus necesidades, esto hará que estén motivados y trabajando en una empresa formal y con buena rentabilidad.

Cuarta: Se recomienda que los gerentes de tienda programen más de dos personas para la recepción de mercadería y así puedan apoyarse y que entre compañeros tengan más comunicación e informar cada avance que se realiza. Asimismo, a los colaboradores nuevos enviarles a tiendas cercanas a su domicilio para que así no tengan inconvenientes para su traslado esto impedirá que más adelante se retiren de la empresa

Quinta: Se recomienda a la empresa que realice pruebas de descarte constantemente a todos los trabajadores para así prevenir el COVID y asilar al personal en

su debido momento y contratar a personal backup, estos pueden estar en tiendas con mayor afluencia, de tal manera si se llega a necesitar a personal de apoyo pues sea inmediato

REFERENCIAS

- Aregbesola, A., Gates, A., Coyle, A., Sim, S., Vandermeer, B., Skakum, M., . . . Klassen, T. P. (2021). 0RW1S34RfeSDcfkexd09rT2P1RW1S34RfeSDcfkexd09rT2 value and bayesian analysis in randomized-controlled trials in child health research published over 10 years, 2007 to 2017: A methodological review protocol. *Systematic Reviews*, 10, 1-4. doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s13643-021-01622-8>
- Aronsson, G., Hagberg, J., Björklund, C., Aboagye, E., Marklund, S., Leineweber, C., & Bergström, G. (2021). Health and motivation as mediators of the effects of job demands, job control, job support, and role conflicts at work and home on sickness presenteeism and absenteeism. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 409-418. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s00420-020-01591-w>
- Atal, I., Porcher, R., Boutron, I., & Ravaud, P. (2019). *The statistical significance of meta-analyses is frequently fragile: definition of a fragility index for metaanalyses*. *J Clin Epidemiol*, 111(1), 32-40.
- Austin, W. A., Skinner, S. J., & Watson, J. K. (2020). An examination of non-addictive drug (mis)use and work absenteeism. *Journal of Applied Economics*, 23(1), 149–162. <https://doi.org/10.1080/15140326.2019.1709013>
- Bartolomé, A., García, R. R., & Aguaded, I. (2017). Mixed learning: panorama and perspectives. *RIED. Ibero-American Journal of Distance Education*, 21(1), 33-56.
- Bernhard, R. & Freeder, S. (2020) *The more you know: Voter heuristics and information search*. *Polit Behav*, 42 (1), 603-623
- Bissias, C., Kaspiris, A., Kalogeropoulos, A., Papoutsis, K., Natsioulas, N., Barbagiannis, K., Papagelopoulos, P. J., & Savvidou, O. D. (2021). Factors affecting the incidence of postoperative periprosthetic fractures following primary and revision hip arthroplasty: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Orthopaedic Surgery & Research*, 16(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s13018-020-02152-0>

- Blasco Hernández, Teresa y Laura Otero García 2008 “*Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (II)*” en *Nure Investigación*, núm. 34, mayo-junio
- Bood, A. M., & Hedges, L.V. (2019). How to do a systematic review: a best practice guide for conducting and reporting narrative reviews, metaanalyses, and meta-synthesis. *Annual Psychology Review*, 70(1), 747- 770.
- Buzeti, J. (2020). Association between field of work, years of service, and sickness absenteeism in public administration. *Organizacija*, 53(1), 53-67. doi:http://dx.doi.org/10.2478/orga-2020-0004
- Cabezas, D. Andrade.D y Torres, J(2018): *Introducción a la metodología científica. Ecuador: Espe*
- Chin, E. T., Huynh, B. Q., Lo, N. C., Hastie, T., & Basu, S. (2020). Projected geographic disparities in healthcare worker absenteeism from COVID-19 school closures and the economic feasibility of child care subsidies: A simulation study. *BMC Medicine*, 18, 1-8. doi:http://dx.doi.org/10.1186/s12916-020-01692-w
- Clement, N. S., Oliver, T. R. W., Shiwani, H., Saner, J. R. F., Mulvaney, C. A., & Atiomo, W. (2016). Metformin for endometrial hyperplasia: A cochrane protocol. *BMJ Open*, 6(8) doi:http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013385
- Coca. (2021). *¿ qué es el estrés económico y cómo afecta a la salud?*. BBVA: Perú
- Cortes, M. Iglesias, M.(2004
. *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México; ISBN
- Craft , J., Christensen , M., Wirihana , L., Bakon , S., Barr , J., & Tsai , L. (2017). An integrative review of absenteeism in newly graduated nurses. *Nursing Management (2014+)*, 24(7), 37. doi:http://dx.doi.org/10.7748/nm.2017.e1587
- Delgado, M., & Siller, M. (2018). Systematic review and meta-analysis. *Medicine Intensive*, 42 (7), 444–453.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMINA ESPAÑOLA. (Septiembre de 2012)
- Doki, S., Sasahara, S., Hirai, Y., Oi, Y., & Matsuzaki, I. (2016). Absenteeism due to mental health problems and systems for return to work: An internet-based unmatched case-control study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(8), 1279-1287. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s00420-016-1162-2

- Élida, M. C., Livia Figueira, A. O., Djalma Alexandre Alves, d. S., Jéssica Beatriz, F. S., Timóteo, R. P., Octávio, B. N., . . . de Fátima Borges, M. (2020). Effects of the laying on of hands on anxiety, stress and autonomic response of employees in a hospital: A double-blind randomized controlled trial. *Complementary Therapies in Medicine*, 52 doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.ctim.2020.102475
- enfoque sociológico*. Venezuela
- Escudero, c. Cortez, L.(2017). *Técnicas de la metodología de la investigación*. Ecuador: Machala
- Ferro, C & García, E (2014). *Determinantes del absentismo laboral según*
- Florea, N. V., Mihai, D. C., & Duica, A. (2017). USING MARKOV CHAINS TO FORECAST SOCIAL DYSFUNCTIONS AND IMPROVE INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Journal of Science and Arts*, 17(4), 745-760. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/using-markov-chains-forecast-social-dysfunctions/docview/1987359667/se-2?accountid=37408>
- Gómez, G. G., Rodríguez, J. C., Marín, M.J.A. (2020). La trascendencia de la Realidad aumentada en la motivación estudiantil. Una revisión sistemática y meta-análisis. *Alteridad: Revista de educación*, 15(1), 36-46.
- Gómez, R.(2018). *¿Que se ha entendido por salud y enfermedad?. Colombia*
- Hardy, C., Thorne, E., Griffiths, A., & Hunter, M. S. (2018). Work outcomes in midlife women: The impact of menopause, work stress and working environment. *Women's Midlife Health*, 4, 1. doi:http://dx.doi.org/10.1186/s40695-018-0036-z
- Harrison, J. (2019). Organisational factors: Impacting on health for ambulance personnel. *International Journal of Emergency Services*, 8(2), 134-146. doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJES-02-2018-0013
- Hernández, Fernández & Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed).México; Mcgraw Hill
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed).México; Mcgraw Hill
- Higgins, J. P. T., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li T., Page, M.J., & Welch, V.A. (2020). *Cochrane Handbook for Systematic. Reviews of Interventions Version 6* (1), 1- 25.

- Hultén, A., Bjerkeli, P., & Holmgren, K. (2021). Self-reported sick leave following a brief preventive intervention on work-related stress: A randomised controlled trial in primary health care. *BMJ Open*, 11(3) doi:http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2020-041157
- Hysing, M., Petrie, K. J., Bøe, T., & Sivertsen, B. (2017). Parental work absenteeism is associated with increased symptom complaints and school absence in adolescent children. *BMC Public Health*, 17, 1. doi:http://dx.doi.org/10.1186/s12889-017-4368-7
- Jönsson, E., Ornstein, P., Goine, H., & Hedenbro, J. L. (2017). Diabetes resolution and work absenteeism after gastric bypass: A 6-year study. *Obesity Surgery*, 27(9), 2246-2252. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11695-017-2642-5
- Khosravi, P., Newton, C., & Rezvani, A. (2019). Innovation in management: systematic review and meta-analysis of the last decades of research. *European management magazine*, 37(6), 694-707.
- Leber, M., Bastič, M., Moody, L., & Krajnc, M. S. (2018). A study of the impact of ergonomically designed workplaces on employee productivity. *Advances in Production Engineering & Management*, 13(1), 107-117. doi:http://dx.doi.org/10.14743/apem2018.1.277
- Lee, S., Lee, K., & Lim, B. (2018). Effects of climate change-related heat stress on labor productivity in south korea. *International Journal of Biometeorology*, 62(12), 2119-2129. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s00484-018-1611-6
- Lei, H. W., Lena Lay, L. Y., Caryn Mei, H. C., Wong, J. E., Nor, A. J., Yogarabindranath, S. N., & Ching, S. S. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in malaysia. *BMC Public Health*, 19(Suppl 4) doi:http://dx.doi.org/10.1186/s12889-019-6860-8
- López, J y García, A (2012). *Pobreza y estrés desde la economía del comportamiento: Economía. España*
- Losina, E., Yang, H. Y., Deshpande, B. R., Katz, J. N., & Collins, J. E. (2017). Physical activity and unplanned illness-related work absenteeism: Data from an employee wellness program. *PLoS One*, 12(5) doi:http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0176872

- Mardani, A., Nilashi, M., Zakuan, N., Loganathan, N., Soheilrad, S., Saman, M., & Ibrahim, O. (2017). A systematic review and meta-analysis of the SWARA and WASPAS methods: theory and applications with recent fuzzy developments. *Applied soft computing*, 57(1), 265-292.
- Martin, A., & Matiaske, W. (2017). Absenteeism as a reaction to harmful behavior in the workplace from a stress theory point of view **. *Management Revue*, 28(2), 227-254. doi:http://dx.doi.org/10.5771/0935-9915-2017-2-227
- MARTINEZ SELVA, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A
- Marzec, M. L., Scibelli, A., & Edington, D. (2017). Impact of changes in medical condition burden index and stress on absenteeism among employees of a US utility company. *International Journal of Workplace Health Management*, 8(1), 15-33. doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-09-2013-0035
- Medina-Garrido, J., Biedma-Ferrer, J., & Sánchez-Ortiz, J. (2020). I Can't go to work tomorrow! work-family policies, well-being and absenteeism. *Sustainability*, 12(14), 5519. doi:http://dx.doi.org/10.3390/su12145519
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., . . . Huang, H. (2020). Work stress among chinese nurses to support wuhan for fighting against the COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, doi:http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13014
- Moseley, A. M., Rahman, P., Wells, G. A., Zadro, J. R., Sherrington, C., Toupin-April, K., & Brosseau, L. (2019). Agreement between the cochrane risk of bias tool and physiotherapy evidence database (PEDro) scale: A meta-epidemiological study of randomized controlled trials of physical therapy interventions. *PLoS One*, 14(9) doi:http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0222770
- Msosa, S. K. (2020). A comparative trend analysis of changes in teacher rate of absenteeism in south africa. *Education Sciences*, 10(8), 189. doi:http://dx.doi.org/10.3390/educsci10080189
- Msosa, S. K. (2020). A comparative trend analysis of changes in teacher rate of absenteeism in south africa. *Education Sciences*, 10(8), 189. doi:http://dx.doi.org/10.3390/educsci10080189

- Nazarov, S., Manuwald, U., Leonardi, M., Silvaggi, F., Foucaud, J., Lamore, K., . . . Rothe, U. (2019). Chronic diseases and employment: Which interventions support the maintenance of work and return to work among workers with chronic illnesses? A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10) doi:http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16101864
- Olalla, S. (2015). Desgaste emocional y estrategias de afrontamiento. España
- Oliveira, V. C., Jardim, G. C., & Kamper, S. J. (2018). Do physical conditioning programmes reduce work absenteeism related to back pain? (PEDro synthesis). *British Journal of Sports Medicine*, 52(14), 945. doi:http://dx.doi.org/10.1136/bjsports-2017-098388
- Palella, S. y Martins, F. (2012) *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3ra Ed). venezuela; Fedupel
- PAOLUCCI, F., BUONO, M. R., FERNÁNDEZ, M. S., & CUITIÑO, J. (2021). Systematic revision of a Miocene sperm whale from Patagonia, Argentina, and the phylogenetic signal of tympano-periotic bones in Physeteroidea. *Palaeontologia Polonica*, 66(1), 63–76. <https://doi.org/10.4202/app.00763.2020>
- Peña. (2003). *El concepto general de enfermedad. Revisión, crisis y propuesta tercera parte: un modelo teórico de enfermedad*. UNMSM: Perú
- Pereira, M., M.Phty, Comans, T., PhD., Sjøgaard, G., PhD, Straker, L., PhD., Melloh, Markus, M.D., PhD., O'Leary, S., PhD, . . . Johnston, V., PhD. (2019). The impact of workplace ergonomics and neck-specific exercise versus ergonomics and health promotion interventions on office worker productivity: A cluster-randomized trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 42-52. doi:http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3760
- Punnett, L., Nobrega, S., Zhang, Y., Rice, S., Gore, R., Kurowski, A., & SHIFT Project, R. T. (2020). Safety and health through integrated, facilitated teams (SHIFT): Stepped-wedge protocol for prospective, mixed-methods evaluation of the healthy workplace participatory program. *BMC Public Health*, 20, 1-14. doi:http://dx.doi.org/10.1186/s12889-020-09551-2
- Rafi, A., Hasan, M. T., Dewan, T. A., Alam, S. F., Podder, V., Hossain, S., . . . Hossain, G. (2021). Willingness to work during initial lockdown due to COVID-19 pandemic:

- Study based on an online survey among physicians of bangladesh. *PLoSOne*, 16(2)doi:http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0245885
- Rai, K. K., Adab, P., Ayres, J. G., Siebert, W. S., Sadhra, S. S., Sitch, A. J., . . . Jordan, R. E. (2017). Factors associated with work productivity among people with COPD: Birmingham COPD cohort. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(12), 859. doi:http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-104014
- Raúl Payá Castiblanque. (2020). The impact of the direct participation of workers on the rates of absenteeism in the spanish labor environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2477. doi:http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17072477
- Rubin, M. A., Herling, S. F., Klausen, T. W., Jabre, P., & Møller, A.M. (2019). 39 Family presence during resuscitation – a protocol of a cochrane systematic review. *BMJ Open*, 9 doi:http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-EMS.39
- Runjic, E., Behmen, D., Pieper, D., Mathes, T., Tricco, A. C., Moher, D., & Puljak, L. (2019). Following cochrane review protocols to completion 10 years later: A retrospective cohort study and author survey. *Journal of Clinical Epidemiology*, 111, 41-48. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jclinepi.2019.03.006
- Saksvik, P. Ø., Faergestad, M., Fossum, S., Olaniyan, O. S., Indergård, Ø., & Karanika-Murray, M. (2018). An effect evaluation of the psychosocial work environment of a university unit after a successfully implemented employeeship program. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(1), 31-44. doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-08-2017-0065
- Salas, E y Huaranga, K. (2018): *El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol*. Pasco: Perú
- Sanchez-Gomez, M., Giorgi, G., Georgia, L. F., Alessio, F., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2021). Economic stress at work: Its impact over absenteeism and innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5265. doi:http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18105265
- Schettino, I y Cortazzo, I. (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa*. Buenos Aires, Argentina.

- Schmucker, C. M., Blümle, A., Schell, L. K., Schwarzer, G., Oeller, P., Cabrera, L., . . . on behalf of the, OPEN consortium. (2017). Systematic review finds that study data not published in full text articles have unclear impact on meta-analyses results in medical research. *PLoSOne*, 12(4) doi:<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0176210>
- Sobrido, P. María., y Rumbo, P.J. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, 28(6), 387–393.
- Street, Tamara D, BPsych, M.OrgPsych, PhD., & Lacey, Sarah J, BBus(InternatBus), GradDipPsych, B.BehavSc(Psych). (2019). Accounting for employee health: The productivity cost of leading health risks. *Health Promotion Journal of Australia*, 30(2), 228-237. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/hpja.200>
- Strömberg, C. Aboagye, E. Hagberg, J. Bergström, G. y Lohela-Karlsson, M. (2017). Estimating the Effect and Economic Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment–Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective. *Value in Health*. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>.
- Syed Atif, A. S., Uddin, I., Aziz, F., Shafiq, A., Mahmoud Ahmad Al-Khasawneh, & Sharaf, M. (2020). An enhanced deep neural network for predicting workplace absenteeism. *Complexity*, 2020, 12. doi:<http://dx.doi.org/10.1155/2020/5843932>
- Taibi, Y. Metzler, Y. Ballingrath, S. Muller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Applied Ergonomics*. [://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434](https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434).
- Tarapues, A. Domingues, A Tulcán, S. (2018). *Revisión sistemática. Factores asociados al ausentismo laboral en países de América latina*. Colombia
- Tawfik, G. M., Dila, K. A. S., Mohamed, M. Y. F., Tam, D. N. H., Kien, N. D., Ahmed, A. M., & Huy, N. T. (2019). A step by step guide for conducting a systematic review and meta-analysis with simulation data. *Tropical medicine and health*, 47(1), 1-46.
- Tiago, F. A. C. S., Kawasaki, B. C., Bolis, I., & Morioka, S. N. (2021). A systematic review on the impacts of Covid-19 on work: Contributions and a path forward from the perspectives of ergonomics and psychodynamics of work. *Human Factors and*

Ergonomics in Manufacturing & Service Industries,
doi:<http://dx.doi.org/10.1002/hfm.20889>

Uribe, J. Pinto, D. Vecino, A. Gómez, C y Rondón, M. (2017). Presenteeism, Absenteeism, and Lost Work Productivity among Depressive Patients from Five Cities of Colombia. *Value in Health Regional Issues*.
<https://doi.org/10.1016/j.vhri.2017.03.001>.

Useche, S. A., × Luis, V. M., Ruiz, J. I., Vanegas, C., Sanmartin, J., & Alfaro, E. (2019). Workplace burnout and health issues among colombian correctional officers. *PLoS One*, 14(2) doi:<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0211447>

van Tilburg, M.,L., van Westrienen, P. E., & Pisters, M. F. (2020). Demographic and health-related factors associated with reduced work functioning in people with moderate medically unexplained physical symptoms: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 20, 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s12889-020-09415-9>

Vergara, J. Fontalvo, T. y Maza , F. (2010). *La planeación por escenarios: revisión de conceptos y propuestas metodológicas*: Colombia

Villasís, K. M.A., Rendón,M.M.E., García, H., Miranda,N.M.G., & Escamilla,N.A. (2020). The systematic review and meta-analysis as a support tool for clinical and systematic research. *Rev Alerg Mex*,67 (1), 62-72.

Voordt, T. J. v. d., & Per, A. J. (2018). Measurement and benchmarking of workplace performance: Key issues in value adding management. *Journal of Corporate Real Estate*, 20(3), 177-195. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-10-2017-0032>

Wagner, A., Schöne, L., & Rieger, M. A. (2020). Determinants of occupational safety culture in hospitals and other Workplaces—Results from an integrative literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6588. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17186588>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de categorización

Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Indicador	Ítems
Analizar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral en los últimos tiempos en la empresa Coolbox.	<p>OE1 Analizar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al estrés en la empresa Coolbox</p> <p>OE2 Inferir la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al estrés económico en la empresa Coolbox</p> <p>OE3 Identificar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada al desgaste emocional en la empresa Coolbox</p> <p>OE4 Revisar la percepción sobre las implicaciones que generan el absentismo laboral orientada a las</p>	Categoría A Absentismo laboral	Subcategoría A1 Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - I1. Avances tecnológicos de los programas en ofismart - I2. Sobrecarga laboral en campañas 	<ul style="list-style-type: none"> - I1. ¿Cuáles son las causas orientadas a los cambios tecnológicos de los programas en ofismart que hacen que un trabajador se ausente a su lugar de trabajo? - I2. ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores? - I2. ¿considera que su trabajo produce sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?
			Subcategoría A2 Estrés económico	<ul style="list-style-type: none"> - I1Estrés financiero - I2. Crisis económica 	<ul style="list-style-type: none"> - I1¿Cuáles son las causas relevantes para que un colaborador se ausente por el estrés financiero? - I2.¿Como influye la crisis económica actualmente ante las ausencias laborales reiteradas de los colaboradores?
			Subcategoría A3 Desgaste emocional	<ul style="list-style-type: none"> - I1Entorno laboral - I2. Entorno familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - I1Imaginemos un día normal de trabajo y supongamos que la mitad de este grupo faltó y la otra mitad asistió. Ante esta situación explique su opinión sobre si existe algún tipo de resquebrajamiento en el entorno laboral - I2.¿por qué considera usted que los colaboradores eventualmente se pueden sentir emocionalmente desgastados?
			Subcategoría A4 Enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> - I1Diagnósticos detectados - I2. Contagios masivos 	<ul style="list-style-type: none"> - I1Los expertos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas absentistas (Absentismo laboral). ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?

	<p>enfermedades en la empresa Coolbox</p>				<ul style="list-style-type: none"> - 12.¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de personal en relación a las enfermedades, especialmente ante un contagio de covid-19? ¿Qué medidas laborales se toma al respecto? - Habitualmente se considera que las conductas absentistas originan una disminución de la productividad del colaborador. ¿Aceptando esta premisa, cuales serían los factores, sobre cuales cree que se debería actuar para mejorar la productividad? - ¿Qué sugiere usted para evitar que este fenómeno absentismo laboral se minimice en la organización?
--	---	--	--	--	---

ANEXO 2:

Lista de estudios

Còd	Autor y año	Indizados	Título
A1	Pereira et al., (2019)	<i>web of science</i>	El impacto de la ergonomía en el lugar de trabajo y el ejercicio específico para el cuello frente a la ergonomía y las intervenciones de promoción de la salud en la productividad de los trabajadores de oficina: Un ensayo aleatorio por grupos.
A2	Rafi et al., (2021)	<i>web of science</i>	Disposición a trabajar durante el cierre inicial debido a la pandemia de COVID-19: Estudio basado en una encuesta en línea entre los médicos de banglades
A3	Chin et al.,(2020)	<i>web of science</i>	Disparidades geográficas proyectadas en el absentismo de los trabajadores sanitarios por el cierre de escuelas COVID-19 y la viabilidad económica de las subvenciones para el cuidado de niños: Un estudio de simulación
A4	Olivera et al., (2018)	<i>web of science</i>	¿Los programas de acondicionamiento físico reducen el absentismo laboral relacionado con el dolor de espalda?
A5	Jönsson et al., (2017)	<i>web of science</i>	Resolución de la diabetes y absentismo laboral tras el bypass gástrico: Un estudio de 6 años. Cirugía de la obesidad
A6	Paya et al., (2020)	<i>web of science</i>	El impacto de la participación directa de los trabajadores en las tasas de absentismo en el ámbito laboral español
A7	Yuanyuan et al., (2020)	<i>web of science</i>	Estrés laboral entre las enfermeras chinas para apoyar a Wuhan en la lucha contra el COVID-19
A8	Hulten et al., (2021)	<i>web of science</i>	Bajas laborales autodeclaradas tras una breve intervención preventiva sobre el estrés laboral
A9	Lee et al., (2018)	<i>web of science</i>	Enfermedades crónicas y empleo: ¿Qué intervenciones apoyan el mantenimiento del trabajo y la reincorporación al mismo entre los trabajadores con enfermedades crónicas?
A10	Msosa et al., (2020)	<i>web of science</i>	Un análisis comparativo de los cambios en la tasa de absentismo de los profesores en Sudáfrica
A11	Yacine et al., (2021)	<i>web of science</i>	Una visión sistemática de los efectos de riesgo de las características psicosociales del trabajo sobre los trastornos musculoesqueléticos, el absentismo y los accidentes laborales
A12	Martin et al., (2021)	<i>web of science</i>	El absentismo como reacción a un comportamiento perjudicial en el trabajo desde el punto de vista de la teoría del estrés
A13	Saksvik et al., (2018)	<i>web of science</i>	Una evaluación del efecto del ambiente de trabajo psicosocial de una unidad universitaria después de un programa de empleo implementado con éxito.
A14	Hardy et al., (2018)	<i>web of science</i>	El impacto de la menopausia, el estrés laboral y el ambiente de trabajo
A15	Craft et al., (2017)	<i>web of science</i>	Una revisión integradora del absentismo en las enfermeras recién graduadas.
A16	Losina et al., (2018)	<i>web of science</i>	Actividad física y absentismo laboral no planificado relacionado con la enfermedad
A17	Craft et al., (2017)	<i>web of science</i>	Una revisión integradora del absentismo en las enfermeras recién graduadas
A18	Hysing et al., (2017)	<i>web of science</i>	El absentismo laboral de los padres se asocia con un aumento de las quejas de síntomas y del absentismo escolar en los hijos adolescentes.

A19	Tiago et al., (2021)	<i>web of science</i>	Una revisión sistemática sobre los impactos de Covid-19 en el trabajo: Aportaciones y camino a seguir desde la perspectiva de la ergonomía y la psicodinámica del trabajo
A20	Carl et al., (2017)	<i>web of science</i>	Estimación del efecto y el impacto económico del absentismo, el presentismo y los problemas relacionados con el entorno laboral en la reducción de la productividad desde una perspectiva empresarial,
A21	Aronsson et al., (2021)	<i>web of science</i>	La salud y la motivación como mediadores de los efectos de las exigencias del trabajo, el control del trabajo, el apoyo al trabajo y los conflictos de rol en el trabajo y el hogar sobre el presentismo y el absentismo por enfermedad.
A22	Sanchez et al., (2021)	<i>web of science</i>	El estrés económico en el trabajo: Su impacto sobre el absentismo y la innovación.
A23	Ellida et al., (2020)	<i>web of science</i>	Efectos de la imposición de manos sobre la ansiedad, el estrés y la respuesta autonómica de los empleados de un hospital
A24	Syed et al., (2020)	<i>web of science</i>	Una red neuronal profunda mejorada para predecir el absentismo laboral
A25	Lee et al., (2019)	<i>web of science</i>	Factores que predicen el absentismo y el presentismo en las zonas urbanas de Malasia
A26	Van et al., (2020)	<i>web of science</i>	Factores demográficos y relacionados con la salud asociados con la reducción del funcionamiento laboral en personas con síntomas físicos moderados médicamente inexplicables
A27	Rai et al., (2017)	<i>web of science</i>	Factores asociados a la productividad laboral de las personas con EPOC: cohorte de EPOC de Birmingham
A28	Harrison et al., (2019)	<i>web of science</i>	Factores organizativos: Repercusiones en la salud del personal de las ambulancias
A29	Msoa et al., (2020)	<i>web of science</i>	Un análisis comparativo de los cambios en la tasa de absentismo de los profesores en Sudáfrica
A30	Buzeti et al., (2020)	<i>web of science</i>	Asociación entre el ámbito de trabajo, los años de servicio y el absentismo por enfermedad en la administración pública
A31	Street et al., (2019)	<i>web of science</i>	Contabilización de la salud de los empleados: El coste de productividad de los principales riesgos para la salud. Revista de Promoción de la Salud de Australia
A32	Doki et al., (2016)	<i>web of science</i>	Absentismo por problemas de salud mental y sistemas de reincorporación al trabajo: Un estudio de casos y controles no emparejados basado en Internet
A33	Punnett et al., (2020)	<i>web of science</i>	Seguridad y salud a través de equipos integrados y facilitados (SHIFT): Protocolo escalonado para la evaluación prospectiva de métodos mixtos del programa participativo de lugares de trabajo saludables
A34	Leber et al., (2018)	<i>web of science</i>	Un estudio sobre el impacto de los lugares de trabajo diseñados ergonómicamente en la productividad de los empleados
A35	Useche et al., (2019)	<i>web of science</i>	El agotamiento laboral y los problemas de salud de los funcionarios penitenciarios colombianos
A36	Voordt et al., (2018)	<i>web of science</i>	Medición y evaluación comparativa del rendimiento en el lugar de trabajo: Cuestiones clave en la gestión del valor añadido
A37	Warner et al., (2020)	<i>web of science</i>	Determinantes de la cultura de la seguridad laboral en los hospitales y otros lugares de trabajo: resultados de una revisión bibliográfica integradora
A38	Flores et al., (2017)	<i>web of science</i>	UTILIZAR LAS CADENAS DE MARKOV PARA PREVER LAS DISFUNCIONES SOCIALES Y MEJORAR EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y ORGANIZATIVO
A39	Medina et al., (2020)	<i>web of science</i>	No puedo ir a trabajar mañana! políticas de trabajo-familia, bienestar y absentismo
----- A40	Marzec et al., (2017)	<i>web of science</i>	Impacto de los cambios en el índice de carga de la condición médica y el estrés en el absentismo entre los empleados de una empresa de servicios públicos de EE.UU
A41	Uribe et al (2017)	<i>web of science</i>	Presentismo, ausentismo y pérdida de productividad laboral en pacientes depresivos de cinco ciudades de Colombia

A42	Austin et al (2020)	<i>web of science</i>	Un examen del (mal) consumo de drogas no adictivas y el absentismo laboral

ANEXO 3

Figura 1: Categoría y subcategorías del estudio



ANEXO 4

Tabla 3: Mapeo

SUB CATEGORIAS	PREGUNTAS	ESTAMENTO			SINTESIS		
ESTRÉS LABORAL	¿Cuáles son las causas orientadas a los cambios tecnológicos de los programas en ofismart que hacen que un trabajador se ausente a su lugar de trabajo?	<p>Claudia (gerente de tienda)</p> <p>Bueno las constantes actualizaciones del sistema hace que los colaboradores no quieran seguir aprendiendo y deciden no asistir, generalmente pasa con generación Z, ya que ellos quieren pues las cosas fáciles y que todo le den listo. Sin embargo, con estás actualizaciones pues hay que estar ahí atrás revisando tutoriales, ingresando a capacitaciones y más ahora que todo se hace virtualmente pues este no es tan didáctico</p>	<p>Javier (Gerente de tienda)</p> <p>Generalmente los cambios que se hacen son básicos y siempre hay capacitación de por medio y a las personas a las que se les dificulta son las personas mayores pues eso hace que generalmente se retiren indicando que esto (La tecnología) no es para ellos</p>	<p>José (Supervisor Zonal)</p> <p>Los jóvenes son un poco más rebeldes y piensan que todo es fácil, tampoco es complicado solo que para las nuevas implementaciones o actualizaciones debemos tener un poco de paciencia y estos jóvenes de hoy en tienda quieren las cosas para más inmediatas</p>	CONCORDANCIA	OPOSICION	COMPLEMENTACION
	12. ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	<p>Bueno la incidencia es que el colaborador que está con estrés, sus indicadores no son favorables no atiende a los clientes como debería, solo despacha los pedidos, no ofrece más productos y pues la empresa se ve afectada debido a que cae en su precio promedio, asimismo debido a este problema (Estrés) pues muchos colaboradores deciden retirarse</p>	<p>El estrés laboral es muy complicado pues estar en un ambiente de trabajo que regularmente genera estrés, problemas, ansiedad y pues también no genera entusiasmo de ir a trabajar. A raíz de ello algunos de nuestros colaboradores que no se han adaptado decidieron no continuar, lo cual se constituye como un índice de bajo rendimiento por parte del colaborador hacia la empresa</p>	<p>En la empresa se maneja bastante ese tema siempre estamos en constantes talleres especialmente para los lideres de tienda para que así pues el ambiente de trabajo no se vuelva pesado, sin embargo, algunos compañeros no saben llegar o no aben comunicar a su equipo a raíz de eso algunos de ellos que se retiran o piden cambio de tienda</p>	<p>Claudia y Javier mencionan que un colaborador que se estresa frecuentemente tiende a disminuir su desempeño laboral, pues se desmotiva, así mismo, mencionan que un colaborador que trabaja bajo ese ambiente presenta ansiedad y falta de entusiasmo para realizar sus labores.</p>	<p>Javier al contrario que Claudia y José, considera que los colaboradores que deciden ausentarse por cambios tecnológicos son los adultos o personas con más dificultad de entender la nueva tecnología, pues menciona que ellos no pertenecen a nuestros tiempos</p>	<p>Jose menciona que están tratando de minimizar el estrés laboral en lo colaboradores por lo que la empresa brinda talleres a los lideres para poder facilitar y manejar una comunicación asertiva, de modo que se mejore el ambiente de trabajo, y se vuelva más armonioso y cómodo</p>

		por su bienestar y salud mental.					
	12. ¿considera que su trabajo produce sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?	algunas veces si tengo sobrecarga de trabajo sobre todo los días que tenemos reunión, aquí pues salen nuevas exhibiciones, llega mercadería, hay bastante afluencia de clientes y correos pendientes por contestar	Depende, en ventas a veces se acumula pendientes ya que las diferentes áreas enviar correos, tras correos para guiados, exhibiciones, cambio de precios y eso que no contamos cuando llega mercadería, por más que se programe personal para esas horas siempre creemos que se sobrecarga de trabajo a nuestros chicos, pero estamos trabajando constantemente para que esto mejore	Generalmente no debido a que todo llega en. Su tiempo por ejemplo al decepcionar mercadería llega en hora exacta eso nos da tiempo de ir reponiendo mercadería, pero en algunas ocasiones si se han juntado varios pendientes por resolver y eso generaba cansancio	Claudia Javier y José mencionan que si existe sobrecarga laboral en ciertas temporadas, pues se acumulan tareas pendientes, de modo que aunque haya personal no se puede abastecer, y las cosas empeoran cuando algún colaborador se ausenta.		Javier agrego que la empresa Coolbox constantemente se esmera por minimizarla sobre carga laboral a sus colaboradores.
	¿Cuáles son las causas relevantes para que un colaborador se ausente por el estrés financiero?	Algunas causas es que prefieren trabajar de modo informal donde pueden ganar más dinero trabajando mayor tiempo, así pues, poder pagar todos los recibos o cuentas a fin de mes	al ver que su sueldo no les alcanza pues tratan de buscar un mejor empleo dónde ganen más dinero, esto pasa mayormente con jóvenes que postulan para par-time, pero pasa que al tiempo se dan cuenta que con medio sueldo no les alcanzará para cubrir sus necesidades básicas	Pasa en colaboradores nuevos ya que no se ven convencidos y no es como imaginaban, eso pasa por más que se haya repetido los beneficios y comisiones	Claudia y Javier recalcan que los colaboradores que se ausentan por estrés financiero usualmente son los que no llegan a cubrir sus necesidades básicas en función de la remuneración que reciben, pues optan por trabajar más tiempo a cambio de una mejor remuneración		José menciona que los colaboradores que se ausentan por estrés financiero son los que trabajo medio tiempo, de modo que optan por buscar nuevas oportunidades.

<p>ESTRÉS ECONOMICO</p>	<p>¿Como influye la crisis económica actualmente ante las ausencias laborales reiteradas de los colaboradores?</p>	<p>. En el camino se presenta diferentes problemas para nuestros colaboradores, tratamos de ayudar en todo lo que sé pueda, la empresa les hace préstamos, compra al crédito, lo cual esto se descuenta en planilla en determinadas cuotas, pero a pesar de ello no cubrimos sus necesidades y deciden retirarse. Además de ello por la coyuntura política que estamos viviendo el dólar sube y todos los artículos de primera necesidad elevan sus precios, lo cual hace que el dinero ya no les alcance y eso genera que busquen otros trabajos quizás no formales o dobletear para así tener un poco más de ingresos</p>	<p>La crisis económica está afectando a todos especialmente a algunos de nuestros colaboradores pues en lo que se puede se ayuda, ingresando productos con comisión para que así se esfuercen y ganen más dinero. Sin embargo, hemos tenido chicos que se retiran por el solo hecho en otro lado los ofrecen S/ 100 más</p>	<p>Bueno en este caso no perjudica ya que si tenemos colaboradores aquí es porque muchos de ellos necesitan trabajar y así sustentar sus gastos en casa</p>	<p>Claudia y Javier coinciden en que sus colaboradores se ven afectados por la crisis económica actual, ya que aumentan sus necesidades lo cual su remuneración no llega a cubrir las, es por ello que deciden ir en busca de otras oportunidades laborales, aun cuando la empresa busca las soluciones para poder ayudarles.</p>	<p>José por el contrario menciona que los colaboradores de su equipo, son comprometido además que de esa forma pueden sustentar a su familia</p>	
	<p>Imaginemos un día normal de trabajo y supongamos que la mitad de este grupo faltó y la otra mitad asistió. Ante esta</p>	<p>No nos a pasado, pero para que pase eso solo sería por contagio tendría que averiguar el motivo de la ausencia de nuestros</p>	<p>Dada esa situación considero que no seria por una falla o deficiencia en el entorno laboral, pues a pesar de que a veces hay ciertas inconformidades siempre se llaga a una</p>	<p>En una situación así, seria difícil imaginar el por que sucedió, pues en mi opinión eso llegaría a pasar si alguno de nuestros colaboradores se haya contagiado y ante ello</p>	<p>Tanto Claudia como José consideran que se suceder un hecho así como lo planteado seria por un contagio de covid de un colaborador mas no por que exista</p>		<p>En tanto Javier agregó que no pasaría dicho suceso pues siempre se llagan a solucionar las cosas si existiera algún mal</p>

DESGASTE EMOCIONAL	situación su opinión sobre si existe algún tipo de resquebrajamiento en el entorno laboral	colaboradores y pues como te comentaba ya ahora tenemos personal de apoyo por si llegara a pasar estos temas	solución mediante la comunicación	sus compañeros por protección no acudan a trabajar.	una falla en el entorno laboral.		entendido o inconformidad.
	- ¿por qué considera usted que los colaboradores eventualmente se pueden sentir emocionalmente desgastados?	Generalmente creo que se da porque a veces se sobrecarga de trabajo, mayormente por ingreso de mercadería ya que a ellos se les programa que ingresen a tienda temprano	Se da regularmente por el ambiente de trabajo por su alrededor ya que si tienen un jefe o compañero que no tienen buena comunicación pues no tienen ganas de ir a trabajar, a eso sumemos que sea un día que se recepción mercadería, sin duda eso les desgasta emocionalmente.	Generalmente parte de personal que se sienten desgastados porque la tienda donde fue ubicado es muy lejos a su domicilio, el tráfico hace que emocionalmente estén cansados y sin ganas de nada, se envía a los colaboradores a tiendas donde se necesite un puesto.	Claudia y Javier mencionan que los colaboradores se sienten emocionalmente desgastados por la sobre carga de trabajo, y mala comunicación con sus supervisores, por lo cual estos muestran agotamiento		José recalca que parte de que un colaborador se sienta emocionalmente desgastados, es por la distancia de sus centros de labores, pues ya llegan al lugar, cansados por el tramo y el agotamiento que se da en el trafico

	<p>Los expertos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas absentistas (Absentismo laboral). ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?</p>	<p>Bueno el estrés de por sí ya es un tema muy delicado ya que esto puede influir en el rendimiento Laboral de los trabajadores pues nosotros de alguno u otra manera hemos percibido la ausencia de nuestros colaboradores a raíz de este problema pues uno se da cuenta no si nos ponemos a revisar los indicadores el colaborador ya no rendía como antes, no hacía seguimiento a sus transacciones ya estaba de mal humor, indicaba que le dolía la cabeza, etc. Sin embargo, al momento de ese chico presenta su carta de renuncia no indica que " me estoy retirando porque estoy estresado" lo que señala en su carta es que es por temas personales y buenos la incidencia sería pues que se retira por su bienestar personal.</p>	<p>Sin duda el estrés laboral es el principal factor por lo que un colaborador decide ausentarse de sus labores, pues al no estar bien emocionalmente ellos necesitan tomar tiempo para poder reconfortarse.</p>	<p>Efectivamente muchos de nuestros colaboradores suelen tomar la decisión de ausentarse, sin embargo, estos retoman sus labores al día siguiente, por lo que sin duda esto constituye un indicador de bajo rendimiento.</p>	<p>Javier y José, indicaron que, si existe una incidencia en relación al absentismo laboral por estrés, pues en ciertas ocasiones el personal se siente muy cargado de tareas por lo que deciden tomarse un día para poder animarse y tener más motivación.</p>		<p>Claudia menciona que en la organización es muy común ver este patrón, de que los colaboradores se ausenten por estrés laboral, lo cual es un índice de bajo rendimiento, pues algunos de los colaboradores presentan su carta de renuncia, donde no indican el motivo real de su renuncia.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---

EMFERMEDADES	<p>¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de personal en relación con las enfermedades, especialmente ante un contagio de covid-19? ¿Qué medidas laborales se toma al respecto?</p>	<p>Cómo ya te había comentado nosotros perdimos a varios compañeros a raíz de esta enfermedad, inicialmente fue muy difícil teníamos bastante afluencia de clientes y poco personal para atender ya te imaginarás era muy complicado sobrellevar ello, para eso contratamos nuevo personal, sin embargo, solo era cubrir a los chicos que estaban aislados, pero hoy en día a disminuido en un 95% los contagios y todas las tiendas están cubiertas por personal</p>	<p>Perjudica al entorno especialmente a los miembros del equipo ya que cuando alguien se contagia tienen que realizar desinfección general y aislar a todo el personal que estaba junto y para ello se debe tener nuevo personal para cubrir este vacío. Es por miedo a contagiar a algunos colaboradores desisten y ya no quieren trabajar</p>	<p>Existen muchos efectos perjudica al colaborador, a su entorno y especialmente a la empresa ya que por un contagio se tiene que aislar a todos para prevenir y mientras los colaboradores pasan sus 14 días sin ir a trabajar los que reemplazan generalmente están con miedo al contagio y se descuidan de sus ventas</p>	<p>Claudia, Javier y José, mencionan que existen diversos factores que genera un contagio de Covid-19, pues afecta directamente al entorno de los colaboradores, su salud, la de sus compañeros y familiares, ya que de haber adquirido el virus este tendría que permanecer en confinación.</p>		
	<p>Habitualmente se considera que las conductas absentistas originan una disminución de la productividad del colaborador. ¿Aceptando esta premisa, cuales serían los factores, sobre cuales cree que se debería actuar</p>	<p>Un factor en donde deberíamos actuar es en el estrés de nuestros colaboradores y más en la coyuntura que estamos viviendo todos están con el miedo a los contagios y eso les genera estrés</p>	<p>Los colaboradores normalmente presentan demasiada tensión, estrés pues para ello se está desarrollando talleres donde una empresa terciaria nos está ayudando con ello.</p>	<p>Desde mi perspectiva se debería poner énfasis en el estrés, ya que cuando un colaborador se mantiene estresado su rendimiento disminuirá, y al mantener un buen clima laboral los colaboradores se sentirán más motivados</p>	<p>Tanto claudia, Javier y José, mencionan que la empresa debe mejorar el estrés que se produce en la organización pues de este modo los colaboradores serán más productivos y estar más a gusto en la organización manteniendo un lugar de trabajo armonioso.</p>		

	<p>para mejorar la productividad?</p> <p>¿Qué sugiere usted para evitar que este fenómeno (absentismo laboral) se minimice en la organización?</p>	<p>Bueno realizar talleres integradores dónde todos participen y después de ello llevarlos a la práctica en el trabajo, hacer un seguimiento a colaborador, ver cómo se siente y hacerle sentir que es parte de la organización</p>	<p>Sugiero integrar a los colaboradores, tomarles en cuenta, y cada vez que se quiere implementar algo pedirle su opinión. Y así pues se sentirán que son parte de la empresa y que son un factor muy importante de tal manera que ellos se sentirán felices de pertenecer a una gran organización, esto se realiza en Coolbox pero aún no estamos alineados al 100%</p>	<p>Motivar a los colaboradores a veces el dinero no es suficiente nuestro equipo siempre necesita que lo hagamos saber que son los mejores y que ellos son un factor muy importante ya que sin ellos la empresa no llegaría hasta donde está ahora y si esto hiciéramos todas las empresas todos trabajarían felices y contentos</p>	<p>Claudia y Javier mencionan que para minimizar este fenómeno se debe tomar en cuenta sus iniciativas y opiniones pues de ese modo ellos se sienten parte de la empresa y también se motivan a seguir con sus labores.</p>		<p>José agrega que se debe hacer ver que los colaboradores son esenciales en la organización, por lo que se le debe dar el énfasis que se merecen pues es parte de su motivación y una forma de como ellos se sienten realizados.</p>
--	--	---	--	--	---	--	---

ANEXO 5: Validación del cuestionario

Lima, 26 de octubre de 2021

Estimado (a) DR. JESUS ROMERO PACORA

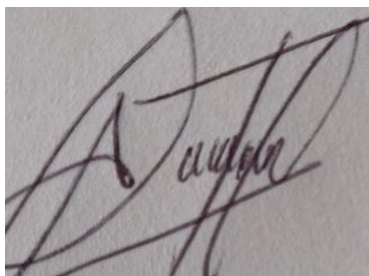
Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada **“Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021”** Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

- a) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,




Díaz Díaz, Addy Abigail
DNI: 74777776



Galvez Muñoz, Aidé
DNI: 72457503

Título de la investigación: Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021						
Apellidos y nombres de los investigadores: Díaz Díaz, Addy Abigail – Galvez Muñoz, Aide						
Apellidos y nombres del experto: Romero Pacora Jesus						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CATEGORIA A : Absentismo laboral	SUBCATEGORIA A 1: Estrés laboral	11 Avances tecnológicos de los programas en ofismart	1. 11¿Cuáles son las causas orientadas a los cambios tecnológicos de los programas en ofismart que hacen que un trabajador se ausente a su lugar de trabajo?	x		
		12 Sobrecarga laboral en campañas	2. 12. ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	x		
			3. 12. ¿considera que su trabajo produce sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?	x		
	SUBCATEGORIA A 2 Estrés económico	11Estrés financiero 12Crisis económica	4. 11¿Cuáles son las causas relevantes para que un colaborador se ausente por el estrés financiero?	x		
			5. 12¿Cómo influye la crisis económica actualmente ante las ausencias laborales reiteradas de los colaboradores?	x		
	SUBCATEGORIA 3: Desgaste emocional	11Entorno laboral 12. Entorno familiar	6. 11Imaginemos un día normal de trabajo y supongamos que la mitad de este grupo faltó y la otra mitad asistió. Ante esta situación explique su opinión sobre si existe algún tipo de resquebrajamiento en el entorno laboral	x		
			7. 12.¿por qué considera usted que los colaboradores eventualmente se pueden sentir emocionalmente desgastados?	x		
	SUBCATEGORIA 4: Enfermedades	11Diagnósticos detectados 12. Contagios masivos	8. 11Los expertos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas absentistas (Absentismo laboral). ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	x		
			9. 12.¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de personal en relación a las enfermedades, especialmente ante un contagio de covid-19? ¿Qué medidas laborales se toma al respecto?			
			10. Habitualmente se considera que las conductas absentistas originan una disminución de la productividad del colaborador. ¿Aceptando esta premisa, cuáles serían los factores, sobre cuáles			

			<p>cree que se debería actuar para mejorar la productividad?</p>			
			<p>11. ¿Qué sugiere usted para evitar que este fenómeno absentismo laboral se minimice en la organización?</p>			
<p>Firma del experto:</p> 			<p>Fecha <u>26 / 10 / 2021</u></p>			

Lima, 26 de octubre de 2021

Estimado (a) DR. EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA

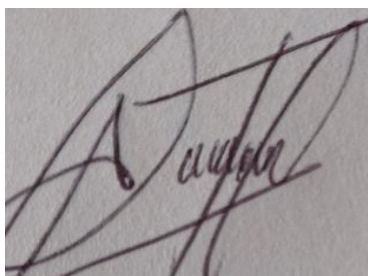
Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada **“Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021”** Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

b) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,

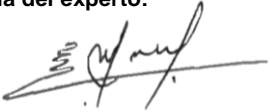


Díaz Díaz, Addy Abigail
DNI: 74777776



Galvez Muñoz, Aidé
DNI: 72457503

Título de la investigación: Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021						
Apellidos y nombres de los investigadores: Díaz Díaz, Addy Abigail – Galvez Muñoz, Aide						
Apellidos y nombres del experto: Lino Gamarra Edgar Laureano						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CATEGORIA : Absentismo laboral	SUBCATEGORIA 1: Estrés laboral	11 Avances tecnológicos de los programas en ofismart	1. ¿Cuáles son las causas orientadas a los cambios tecnológicos de los programas en ofismart que hacen que un trabajador se ausente a su lugar de trabajo?	X		
		12 Sobrecarga laboral en campañas	2. 12. ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	X		
			3. 12. ¿considera que su trabajo produce sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?	X		
	SUBCATEGORIA 2 Estrés económico	11Estrés financiero 12Crisis económica	4. 11 ¿Cuáles son las causas relevantes para que un colaborador se ausente por el estrés financiero?	X		
			5. 12 ¿Cómo influye la crisis económica actualmente ante las ausencias laborales reiteradas de los colaboradores?	X		
	SUBCATEGORIA 3: Desgaste emocional	11Entorno laboral 12. Entorno familiar	6. 11Imaginemos un día normal de trabajo y supongamos que la mitad de este grupo faltó y la otra mitad asistió. Ante esta situación explique su opinión sobre si existe algún tipo de resquebrajamiento en el entorno laboral	X		
			7. 12. ¿por qué considera usted que los colaboradores eventualmente se pueden sentir emocionalmente desgastados?	X		
	SUBCATEGORIA 4: Enfermedades	11Diagnósticos detectados 12. Contagios masivos	8. 11Los expertos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas absentistas (Absentismo laboral). ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	X		
			9. 12.¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de personal en relación a las enfermedades, especialmente ante un contagio de covid-19? ¿Qué medidas laborales se toma al respecto	X		
			10. Habitualmente se considera que las conductas absentistas originan una disminución de la productividad del colaborador. ¿Aceptando esta premisa, cuáles serían los factores, sobre cuáles cree que se debería actuar para mejorar la productividad? 11. ¿Qué sugiere usted para evitar que este fenómeno absentismo laboral se minimice en la organización?			

Título de la investigación: Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021						
Apellidos y nombres de los investigadores: Díaz Díaz, Addy Abigail – Galvez Muñoz, Aide						
Apellidos y nombres del experto: Lino Gamarra Edgar Laureano						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Firma del experto:			Fecha <u>26 / 10 / 2021</u>			
						

Lima, 26 de octubre de 2021

Estimado (a) Dr. **MONTAÑEZ VEGA ELMER**

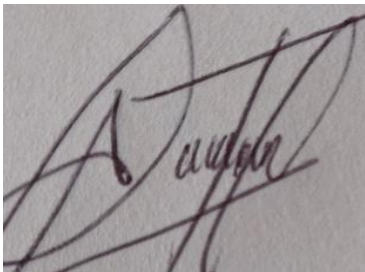
Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada **“Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021”** Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Díaz Díaz, Addy Abigail
DNI: 74777776



Galvez Muñoz, Aidé
DNI: 72457503

Título de la investigación: Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021

Apellidos y nombres de los investigadores: Díaz Díaz, Addy Abigail – Galvez Muñoz, Aide


Apellidos y nombres del experto: Montañez vega Elmer

ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CATEGORIA: Absentismo laboral	SUBCATEGORIA 1: Estrés laboral	I1 Avances tecnológicos de los programas en ofismart I2 Sobrecarga laboral en campañas	1 I1¿Cuáles son las causas orientadas a los cambios tecnologías de los programas en ofismart que hacen que un trabajador se ausente a su lugar de trabajo?	X		
			2 I2. ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	X		
			3 I2. ¿considera que su trabajo produce sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?	X		
	SUBCATEGORIA 2 Estrés económico	I1 Estrés financiero I2 Crisis económica	4 ¿Cuáles son las causas relevantes para que un colaborador se ausente por el estrés financiero?	X		
			5 ¿Cómo influye la crisis económica actualmente ante las ausencias laborales reiteradas de los colaboradores?	X		
	SUBCATEGORIA 3: Desgaste emocional	I1Entorno laboral I2. Entorno familiar	6 I1Imaginemos un día normal de trabajo y supongamos que la mitad de este grupo faltó y la otra mitad asistió. Ante esta situación explique su opinión sobre si existe algún tipo de resquebrajamiento en el entorno laboral	X		
			7 I2.¿por qué considera usted que los colaboradores eventualmente se pueden sentir emocionalmente desgastados?	X		
	SUBCATEGORIA 4: Enfermedades	I1Diagnósticos detectados I2. Contagios masivos	8 I1Los expertos consideran que hay diversos factores que influyen en las conductas absentistas (Absentismo laboral). ¿Qué incidencia cree que tiene el estrés laboral referente a la decisión de que un colaborador se ausente de sus labores?	X		
			9 I2.¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de personal en relación a las enfermedades, especialmente ante un contagio de covid-19? ¿Qué medidas laborales se toma al respecto?	X		
			10 Habitualmente se considera que las conductas absentistas originan una disminución de la productividad del colaborador. ¿Aceptando esta premisa, cuáles serían los factores, sobre cuáles cree que se debería actuar para mejorar la productividad?	X		

Título de la investigación: Las nuevas implicaciones que generan el absentismo laboral en la empresa Coolbox 2021

Apellidos y nombres de los investigadores: Díaz Díaz, Addy Abigail – Galvez Muñoz, Aide

Apellidos y nombres del experto: Montañez vega Elmer

ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
			11 ¿Qué sugiere usted para evitar que este fenómeno absentismo laboral se minimice en la organización?			
Firma del experto: 				Fecha <u>26</u> / <u>10</u> / <u>2021</u>		

ANEXO 05: Solicitud de permiso

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

LIMA, 18 DE NOVIEMBRE DE 2021

SR. (A) : José Luz Arana Delgado (gerente zonal)

DE : Díaz Díaz Addy Abigail y Gálvez Muñoz

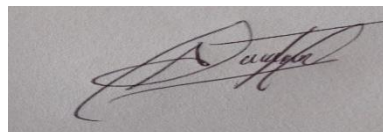
ESTUDIANTES DEL X CICLO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA

ASUNTO : SOLICITUD DE PERMISO

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo hacerle llegar esta solicitud donde se autorice el uso de información correspondiente a su cargo. Los aspectos para considerar son todos los detalles orientados al absentismo laboral en la organización.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,



GALVEZ MUÑOZ AIDE

DNI 72457503

DIAZ DIAZ ADDY ABIGAIL

DNI 74777776



JOSE LUIS ARANA DELGADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GALVEZ MUÑOZ AIDE, DIAZ DIAZ ADDY ABIGAIL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LAS NUEVAS IMPLICACIONES QUE GENERAN EL ABSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA COOLBOX, 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ADDY ABIGAIL DIAZ DIAZ DNI: 74777776 ORCID 0000-0001-8402-0129	Firmado digitalmente por: ADIAZDI el 29-11-2021 20:37:55
AIDE GALVEZ MUÑOZ DNI: 72457503 ORCID 0000-0002-3671-1205	Firmado digitalmente por: AGALVEZM el 29-11-2021 20:32:38

Código documento Trilce: TRI - 0199725