

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Factores de abandono de trabajo del personal operario en la empresa OPP Film

S.A, Lurín – Lima, año 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bachiller Judith Marylin Monago Quinto

Lima – Perú

2017

Factores de abandono de trabajo del personal operativo en la empresa OPP Film
S.A, Lurín – Lima, año 2017

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a toda mi familia, quienes me han apoyado en todo momento y han sido mi soporte día a día. Por confiar en mi capacidad para terminar este proceso formativo y por ser mi ejemplo a seguir para culminar esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

En esta oportunidad deseo dar las gracias en primer lugar a Dios, por darme aliento para seguir con mi carrera y permitirme culminar esta etapa de mi vida.

Asimismo deseo agradecer a mis profesores, quienes, con el constante apoyo y orientación, han logrado que me desarrolle como persona y profesional.

También agradecer a mi novio por el estímulo y apoyo incondicional en todo momento para culminar esta etapa de mi vida.

Finalmente agradecer a mis compañeros de investigación, por su mutuo apoyo en este proceso, para conjuntamente lograr culminar esta etapa de nuestra formación profesional.

PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la vega según la directiva N° 003-FPS y TS-2016.

Mediante el presente expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulado “Factores de abandono de trabajo del personal operario en la empresa OPP Film S.A, Lurín – Lima, año 2017”, en la modalidad: Trabajo de Suficiencia Profesional de Trabajo Social, para la obtención del título profesional de Licenciado en Trabajo Social.

En tal sentido, espero la evaluación respectiva.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACION.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	xiii
ABSTRAC.....	xiv
INTRODUCCION	xv
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Formulación del problema.....	22
1.3 Objetivos	23
1.4 Variables e indicadores	23
1.5 Justificación e importancia	24
Capitulo II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	26
2.1 Antecedentes.....	26
2.2 Bases teóricas.....	35
2.3 Definición conceptual	41

Capitulo III: METODOLOGÍA.....	43
3.1 Tipo y diseño utilizado.....	43
3.2 Población y muestra.....	44
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
CAPITULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
4.1 Procesamiento y análisis de los datos.....	50
4.2 Presentación de resultados.....	51
4.3 Análisis de resultados	67
4.4 Conclusiones.....	72
4.5 Recomendaciones	73
CAPITULO V: PROPUESTA	75
5.1 Denominación del Programa.....	75
5.2 Justificación del problemas	75
5.3 Objetivos	77
5.4 Sector al que se dirige	78
5.5 Establecimiento de conductas problemas /metas	78
5.6 Metodología de la intervención	79
5.7 Recursos	80

5.8	Cronograma	81
5.9	Actividades	84
	REFERENCIAS	87
	ANEXO	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Rango de edad según sexo y rango de edad	45
Tabla 2: Grado de instrucción según sexo y grado de intruccion.....	45
Tabla 3: Estado civil según sexo y estado civil	46
Tabla 4: Tiempo de permanencia en la empresa según sexo y tiempo de permanencia en la empresa.....	47
Tabla 5: Determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017	51
Tabla 6: Dimensión I: Influencia de las condiciones laborales en el personal operario en la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017	53
Tabla 7: Pregunta 1. Consideras que la temperatura de calor en la plata de producción es.	54
Tabla 8: Pregunta 2. Calificas tu equipo de protección personal como.	55
Tabla 9: Pregunta 3. Tu equipo de protección personal te ayuda aprevenir accidentes.	56
Tabla 10: Pregunta 4: Consideras que la distribución y orden del ambiente físico es.....	57
Tabla 11: Dimensión II: Influencia del clima laboral en el personal operario en la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017.....	58
Tabla 12: Pregunta 5: La comunicación y relación con tu jefe es.	59
Tabla 13: Pregunta 6: Sientes que la comunicación y relación con tus compañeros es.	60
Tabla 14: Pregunta 7: Tu jefe directo te brinda la información y orientación necesaria para desarrollar tu trabajo.	61
Tabla 15: Dimensión III: Influencia de la remuneración en el personal operario en la empresa OPP Film S.A – Lurin, año 2017	62

Tabla 16: Pregunta 8: La empresa realiza los pagos por su servicio puntualmente	63
Tabla 17: Pregunta 9: Las horas extras son bien remuneradas	64
Tabla 18: Pregunta 10: La empresa absuelve tus dudas con respecto a la boleta de pago	65
Tabla 19: Pregunta 11: Consideras que tu remuneración es	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Determinar de qué manera influyen los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017	52
Figura 2: Dimensión I: Influencia de las condiciones laborales en el personal operario en la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017	53
Figura 3: Pregunta 1. Consideras que la temperatura de calor en la planta de producción es. (Elaboración propia)	54
Figura 4: Pregunta 2. Calificas tu equipo de protección personal como. (Elaboración propia)	55
Figura 5: Pregunta 3. Tu equipo de protección personal te ayuda a prevenir accidentes.	56
Figura 6: Pregunta 4: Consideras que la distribución y orden del ambiente físico es.	57
Figura 7: Dimensión II: Influencia del clima laboral en el personal operario de la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017	58
Figura 8: Pregunta 5: La comunicación y relación con tu jefe directo es.	59
Figura 9: Pregunta 6: Sientes que la comunicación y relación con tus compañeros es.....	60
Figura 10: Pregunta 7: Tu jefe directo de brinda la información y orientación necesaria para desarrollar tu trabajo.....	61
Figura 11: Dimensión III: Influencia de la remuneración en el personal operario de la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017	63
Figura 12: Pregunta 8: La empresa realiza los pagos por su servicio puntualmente.....	63
Figura 13: Pregunta 8: Las horas extras son bien remuneradas.	64
Figura 14: Pregunta 10: La empresa absuelve tus dudas con respecto a tu boleta de pago.....	65

Figura 15: Pregunta 11: Consideras que la remuneración que percibes es baja.	66
---	----

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film S.A, Lurín año 2017. Es una investigación de tipo descriptivo, el diseño de la investigación es cuantitativo y diagnóstico. Para la obtención de datos estadístico se utilizó una encuesta de elaboración propia, cuyo instrumento fue el cuestionario. La muestra tomada para la presente investigación fue de 95 colaboradores operario de la planta 2 de la empresa OPP Film S.A. Luego del análisis estadístico se concluye que existe una influencia moderada de los factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film S.A. Así mismo se realizó el análisis de cada dimensión obteniendo como resultados que el clima laboral es el factor con más influencia en el personal operario debido a que se encuentra en la categoría regular con 67%, seguido del factor remuneración con un 63% en la categoría regular y finalmente el factor condiciones laborales se encuentra en la categoría bueno con 53%.

Palabras clave: Factores, influencia, abandono, trabajo, personal operario.

ABSTRAC

This present research has as objective to determine the influence of the factors of the abandonment of work in the operative personnel of the company OPP Film S.A, Lurín, year 2017. This is a research of descriptive type, the research design is quantitative and diagnostic. To obtain statistical data, a self-made survey was used, whose instrument was the questionnaire. The sample taken for the present investigation was of 95 collaborators operative of the plant number 2 of the company OPP Film S.A. After the statistical analysis, it is concluded that there is a moderate influence of the factors of the abandonment of work in the operative personnel of the company OPP Film S.A. Likewise, the analysis of each dimension was carried out, obtaining as a result that the working environment is the factor with the greatest influence on the workers because it is in the regular category with 67%, followed by the remuneration factor with 63% in the regular category and finally the factor of working conditions is in the good category with 53%.

Key words: Factors, influence, abandonment, work, operating personnel

INTRODUCCION

El no poder conservar a los trabajadores en un centro de trabajo, en la actualidad es una problemática que aqueja a la mayoría de las empresas, sin embargo, como lograr una mayor identificación, satisfacción y motivación de los trabajadores con su centro laboral, esto se da en primer lugar con la identificación de los factores que influyen en el abandono de trabajo, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado; de ahí que por abandono de trabajo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto de trabajo y lo deja definitivamente.

El acto de abandono de trabajo por parte del trabajador es una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores, decisión que se debe a distintitos factores relacionados a las condiciones laborales, clima laboral, remuneración, motivos personales y la propuesta de mejores oportunidades laborales, por lo que poder analizar dichos factores en la empresa OPP Film S.A conlleva a una mejor administración del personal, por consiguiente un mayor rendimiento en el trabajo y fidelidad de los trabajadores.

Por ello, con la presente investigación se busca determinar cuál es la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film S.A, en ese sentido el presente trabajo se encuentra dividido en:

Capítulo I el Planteamiento del problema, en donde desarrollaremos la descripción de la realidad problemática, seguida de la formulación del problema, asimismo desarrollaremos el objetivo general y los específicos, incluyendo la justificación e importancia del estudio.

Capítulo II presentaremos el Marco Teórico de la Investigación, en este apartado se presentan los antecedentes internacionales y nacionales. Seguida de las Bases Teóricas que sustentan el estudiado, asimismo en tercer lugar veremos los conceptos relacionados con nuestra investigación.

Capítulo III veremos la Metodología empleada para dar solución a nuestros objetivos, para esto en primer lugar estableceremos el tipo y diseño utilizados en la presente investigación, seguidamente veremos la población y muestra del estudio, en tercer lugar, veremos las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV, se podrá encontrar los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de estudio, Además, se expondrán las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo V, se encuentra el programa de intervención social elaborado con el objetivo de mejorar los déficit en los resultados de la investigación.

Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Como definición de trabajo se entiende que es el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Organización Internacional Del Trabajo , 2017). Asimismo, el autor (VALLE, 2015) afirma que:

“En la actualidad la OIT ha desarrollado un amplio, Programa de Trabajo Decente, el programa tiene como objetivo la consecución de un trabajo decente para todos, a través de la promoción del diálogo social, de la protección social y de la creación de empleo, así como del respeto de las normas internacionales de Trabajo y Política Social, apoyado con un sistema de control concebido para encarar todos los problemas que se presentan en su aplicación a escala nacional” (VALLE, 2015)

Por consiguiente, la Constitución Política del Perú (Art. 22), refiere que el trabajo es un derecho y deber, en otras palabras derecho que le ayudara al individuo a desarrollarse libremente y vivir dignamente, y como un deber porque el individuo debe desarrollarse y obtener lo necesario para vivir en la medida que le sea posible, ya que la sociedad en su conjunto depende del trabajo de todos para poder progresar y obtener beneficios para las personas que trabajan.

Según la publicación que realiza el ministerio de trabajo MINTRA con autor, VALLE (2015) afirma que ‘La población económicamente activa (PEA) en el Perú es de 12’000,000 personas, de las cuales aproximadamente el 40% se encuentra adecuadamente empleada, mientras que aproximadamente un 50% está subempleado y alrededor de un 10% está desempleada” (VALLE, 2015).

De acuerdo con el autor, VALLE (2015), las cifras manifiestan la falta de protección de salud y planes de retiro de la población peruana, entre otros beneficios sociales que solo una minoría de la población es beneficiaria. Afianzándose las brechas de la pobreza y desigual en el Perú.

Por ello, el Estado Peruano proclamo un ley de amparo en proteger al trabajador y sus derechos tal como manifiesta la, (constitucion politica del Peru, 1993) afirma que “la protección del trabajo frente al despido arbitrario. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.” (Constitución Política del Perú, 1993). Sin embargo, existe un gran porcentaje de la población peruana que no cuenta con un trabajo formal.

Pero qué pasa si esta desvinculación laboral es únicamente por voluntad del trabajador, o por faltas graves causas justas de despido. Tal como está establecido en el Texto Único Ordenado Del (art. 25 D. S N° 003, 1997)’’ (...) el abandono de trabajo está considerado dentro de las faltas graves, siendo las faltas graves causas justas de despido’’.

Por otra parte el autor Leodegorio (2014) define que “ el abandono seria la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador, sin causa y sin preaviso. Se trata en definitiva de un incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato” (leodegorio, 2014)

Así mismo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (art. 25 D. S N° 003, 1997) considera que el:

“abandono de trabajo (...) más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas amonestaciones escritas y suspensiones” (art. 25 D. S N° 003, 1997).

Como señala la (art. 25 D. S N° 003, 1997), un trabajador puede ser sancionado rigurosamente si cuenta con más de tres días de ausencia al centro laboral. Por otro lado, el reporte ejecutivo por del (PWC, 2014), menciona que “La desvinculación más crítica es de la generación Y. A nivel Latinoamérica se ha presentado una reducción del porcentaje, aunque no significativa, con respecto al año pasado, ya que en el 2013 fue de 5% y en 2014 de 4.8%” (PWC, 2014)

Por ello los encargados de la administración de personal deben desarrollar todos los esfuerzos para lograr el compromiso, satisfacción y fidelización de sus trabajadores, ya que los trabajadores son la columna de toda organización.

ELIZABETH TINOCO (2012) Directora Regional de la Organización Internacional del Trabajo OIT, refiere que, “Es vital preservar el vínculo entre empleadores y trabajadores, poner en práctica instrumentos de regulación de las relaciones laborales, en el marco del respeto a los derechos fundamentales del trabajo”. Asimismo, el autor sostiene que los buenos resultados deben recordarnos que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente siguen siendo el mejor antídoto contra la pobreza y la desigualdad.

La empresa OPP Film S.A, es parte de Oben Holding Group, innovador y moderno grupo industrial, con más de 20 años de experiencia. Produce y comercializa láminas de polipropileno y poliéster para empaques flexibles de consumo masivo y otras aplicaciones industriales. Su casa matriz se encuentra en Perú, donde tiene 4 plantas de producción, también elabora sus productos en Ecuador, Colombia, Argentina y Chile. Tiene distribuidoras en Brasil, Venezuela, El Salvador, México y Norte América. Sus productos se venden a más de 25 países alrededor de América, África y Europa.

Actualmente, la empresa OPP Film S.A, cuenta con 850 colaboradoras(es), entre personal operario, técnicos de producción, supervisores, jefes y personal administrativo, entre otros.

La empresa OPP Film S.A, se encuentra ubicado en el kilómetro 33 de la Panamericana Sur, Av. San Pedro Mz. B lote 48-A Lurín, tiene como objetivo ser líder mundial en la producción de películas plásticas para empaques flexibles.

La empresa OPP Film Perú S.A se enfoca en las necesidades de desarrollo y aprendizaje de su gente y sus familias. Cuenta con Planes de Carrera y Oportunidades de Desarrollo Personal y Profesional. Reconoce el aporte de cada uno y premia el esfuerzo.

La empresa OPP Film S.A en el año 2016 ha presentado un problema que está afectando la productividad y logro de objetivo institucional. El abandono de trabajo del personal operativo se ha convertido en la preocupación para la gerencia de recursos humanos de la empresa OPP Film S.A. Según a la información brindada por el área de compensaciones de la empresa OPP Film S.A durante el año 2016 se ha presentado 386 retiros por faltas injustificadas - abandono de trabajo y renuncia voluntaria del personal operativo.

Sin embargo, el abandono de trabajo es un problema que afecta a todas las empresas del país, pero cuando esta problemática se convierte en una constante en la empresa, necesita la atención debida, porque manifiesta insatisfacción, falta de motivación y compromiso de sus trabajadores, que pueden ser ocasionados por factores organizacionales como las condiciones laborales, clima laboral, remuneración.

Por este motivo, es que vamos a desarrollar el presente estudio, el cual conlleva a la identificación de dichos factores y su relevancia en relación al abandono por parte de los operarios de la empresa OPP Film S.A.; es así que como punto de inicio tendremos la formulación de la problemática que a continuación desarrollamos:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influyen los factores de abandono de trabajo que el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera influyen las condiciones laborales en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017?

¿De qué manera influye el clima laboral en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017?

¿De qué manera influye la remuneración en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer de qué manera influyen las condiciones laborales en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.

Determinar de qué manera influye el clima laboral en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.

Definir de qué manera influye la remuneración en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.

1.4 Variables e indicadores

1.4.1 Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Factores de abandono de trabajo	Motivos por los que una persona,	Condiciones laborales	Temperatura de planta	Excelente. Bueno.
			Equipo de protección personal (Epp's)	
			Distribución Ambiente físico	
		Clima laboral	Relación entre jefe y	

	decide su retiro voluntario de la empresa.		subordinado	Regular.
			Relación entre compañeros de trabajo	Malo
			Relación entre supervisor y personal operativo	
		Remuneración	Pago de haberes mensual	Siempre Casi siempre. Algunas veces. Nunca
			Pago por horas extras	
			Boleta de pago	
			Valoración de remuneración	

Fuente: elaboración propia, teoría de las bases propuestas en relación a las teorías de Milkovich y Boudreau (1997)

1.5 Justificación e importancia

1.5.1 Justificación

El abandono de trabajo del personal operativo es un factor que tiene gran impacto en las empresas ya que genera gastos innecesarios y crea un ambiente de tensión al no poder crear la estabilidad necesaria del personal operativo para el desarrollo de objetivos y metas institucionales.

La presente investigación descriptiva al identificar los factores que influyen en el abandono de trabajo del personal operativo en la empresa OPP Film S.A, y al establecer los factores que tienen mayor incidencia en el abandono de trabajo del personal operativo, nos permitirá proponer una intervención social de para reducir el abandono de trabajo del personal operativo en la empresa OPP Film S.A.

Como se ha mencionado la empresa OPP Film S.A se encuentra en el sector de empresas industriales transnacionales, y en el Perú contamos con muchas

empresas en este rubro. Por ello al enfocar la presente investigación en una empresa representativa en el sector industrial transnacional de nuestro país, los resultados que se obtengan pueden servir de referencia para que otras empresas del rubro identifiquen los factores que influyen en el abandono de trabajo del personal operativo.

1.5.2 Importancia

La importancia de nuestro estudio radica en la posible identificación y solución del problema en el abandono de los trabajadores en la empresa OPP Film S.A., por este motivo es que nuestra investigación centra su importancia en la identificación de dichos factores para posteriormente darle la solución respectiva del trabajo, pudiendo de esta manera expresar propuestas de solución para un futuro.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacional

1. El autor, Martin Sierra (2011), realizó la investigación:

“Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas, en la Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Siendo un análisis correlativo, tuvo el propósito de examinar la influencia de la gestión de recursos humanos en los resultados organizativos, considerando la retención de empleados como elemento mediador de esta posible influencia, planteamos analizar la retención de empleados diferenciando tres componentes de su capital humano -intelectual, social y afectivo- y su repercusión sobre la capacidad de innovación, entre otros resultados organizativos” (Martin Sierra , 2011).

Por consiguiente, la Dr. Martin Sierra (2011) ideó un modelo que es utilizado en la labor de recursos humanos: “transacción y relaciones” (Martin Sierra , 2011). Siendo su muestra para su investigación: “239 empresas innovadoras españolas” (Martin Sierra , 2011).

Los resultados obtenidos en la investigación de Martin Sierra (2011) “determinan que el aspecto afectivo de los trabajadores tiene repercusión en la actitud y comportamiento hacia la organización” (Martin Sierra , 2011).

2. Los autores Guaderrama & Cavazos Arroyo (2014), realizaron la investigación titulada:

“¿Permanecer o abandonar? Análisis de variables discriminantes en una organización no lucrativa en México, en el Centro Interdisciplinario de Posgrados, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Puebla, México” (Guaderrama & Cavazos Arroyo, 2014).

Por su parte las autoras Guaderrama & Cavazos Arroyo (2014)nos dicen que “La retención de su talento humano se vincula principalmente con objetivos intrínsecos, por lo cual cobra relevancia analizar diversas variables con el potencial de influir en la intención de permanencia o abandono de sus colaboradores” (Guaderrama & Cavazos Arroyo, 2014).

Su investigación lo realizaron: “A través de un diseño no experimental, explicativo y transversal, se encuestó a la totalidad de colaboradores de una institución humanitaria localizada en Monterrey, Nuevo León, México” (Guaderrama & Cavazos Arroyo, 2014).

Las autoras Guaderrama & Cavazos Arroyo (2014) tuvieron como resultado de su investigación: “la organización humanitaria estudiada la intención de los

colaboradores por permanecer en ella se asocia con su grado de compromiso afectivo (apego) hacia la organización, con la edad, antigüedad, y satisfacción con su carrera laboral, lo cual ha creado y reforzado un círculo virtuoso” (Guaderrama & Cavazos Arroyo, 2014).

La importancia de su investigación está en los resultados, los cuales evidencian que la variable discriminante principal fue “compromiso afectivo, seguido de la satisfacción con la carrera laboral, la edad y la antigüedad; la creencia de auto eficacia ante el cambio organizacional no resultó significativa para la discriminación” (Guaderrama & Cavazos Arroyo, 2014).

3. El autor Olaniyan (2016), realizó la investigación titulada:

“Capital psicológico, satisfacción laboral, inseguridad e intención de abandono de los trabajadores: efectos directos e indirectos del liderazgo auténtico, en la University of Bergen. Norway – Madrid. Es un análisis descriptivo múltiple aplicado con objeto de investigar la influencia del líder auténtico en el capital psicológico de los trabajadores (cap-psi), la satisfacción en el trabajo, la inseguridad laboral y la intención de abandonar la empresa, se llevaron a cabo análisis de mediación y de procesos condicionales con datos sacados de una empresa offshore” (Olaniyan, 2016).

El autor Olaniyan (2016) tuvo como resultado que: “los trabajadores que percibían a su jefe como auténtico estaban más satisfechos y con menor inseguridad laboral e intención de abandonar la empresa. También había un

efecto indirecto del liderazgo auténtico a través del capital psicológico. Por último, la influencia de la autenticidad de los jefes no variaba por que el jefe fuera el inmediato superior” (Olaniyan, 2016).

Por lo tanto el autor Olaniyan (2016) concluye que: “los trabajadores del sector marino/offshore se enfrentan a continuas fluctuaciones e incertidumbre, por lo que la existencia de un liderazgo auténtico aumentaría la satisfacción a la par que disminuirían tanto la inseguridad laboral de los trabajadores como su intención de abandono (Olaniyan, 2016).

4. Castro (2014) realizo la investigacion:

“Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, en la Universidad de Chile, para optar la Maestría en Gestión De Personas Y Dinámica Organizacional, Santiago de Chile. Es un análisis descriptivo cuasi experimental, en donde la investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones” (Castro, 2014).

Los resultados obtenidos por el autor Castro (2014), lo llevan a concluir: “Pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la

ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización” (Castro, 2014).

Asimismo el autor Castro (2014), afirma que a según las entrevistas de salida aplicadas: “la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo, por lo que de esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo” (Castro, 2014).

5. Moreno Jimenez, Diaz Gracias & Garrosa Hernández (2012), realizaron la investigación titulada:

“La agresión laboral y la intención de abandono: Evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral” por la, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España. “El propósito de esta investigación fue examinar el grado en que la satisfacción laboral media la relación entre diferentes formas de agresión en el trabajo (incivismo, abuso verbal y acoso psicológico) e intención de abandono, en una muestra de 460 trabajadores del sector servicios de Madrid (España)” (Moreno Jimenez, Diaz Gracias, & Garrosa Hernández, 2012).

Cabe mencionar que la investigación de (Moreno Jimenez, Diaz Gracias, & Garrosa Hernández, 2012) destaco que “los resultados de los análisis de regresión

indicaron que la satisfacción laboral media totalmente la relación entre incivismo e intención de abandono, así como la relación entre acoso psicológico e intención de abandono, mientras que media parcialmente la relación entre abuso verbal e intención de abandono” (Moreno Jimenez, Diaz Gracias, & Garrosa Hernández, 2012)

Para concluir el autor (Moreno Jimenez, Diaz Gracias, & Garrosa Hernández, 2012) obtuvo “Los resultados obtenidos confirman las hipótesis de partida en cuanto al papel mediador de la satisfacción laboral, en la relación entre cada una de las formas de agresión psicológica estudiadas (incivismo, abuso verbal y acoso psicológico) y la intención de abandono. Cabe señalar el efecto de mediación total de la satisfacción laboral, tanto en incivismo laboral como en acoso psicológico, y de mediación parcial en abuso verbal; resultados indicadores del papel tan relevante que tiene esta variable cuando se estudia la intención de abandono como consecuencia de la agresión laboral” (Moreno Jimenez, Diaz Gracias, & Garrosa Hernández, 2012).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

1. Perez Aguinaga (2013), realizo la investigación titulada:

“Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Facultad De Ciencias Empresariales. Para la realización, de su

investigación empleo un “análisis descriptivo, en donde la rotación de personal es un factor de desvinculación laboral de trabajadores” (Perez Aguinaga, 2013).

Los objetivos que se plantean en el presente trabajo, es establecer la causas que provocan la rotación de personal, con la finalidad de identificar los elementos que inciden en la decisión de retiro de los colaboradores y desarrollar una propuesta que permita fidelizar a los trabajadores de este modo lograr la permanencia por periodos de tiempo razonable.

Perez Aguinaga (2013) manifiesta que para realizar dicha investigacion recopilo de datos a través de “encuestas y entrevistas informales que se realizó a los trabajadores de la distribuidora quienes proporcionaron una excelente información y en base a ellos se pudo analizar y plasmar las ideas, problemas y sugerencias, contribuyendo en la realización del presente trabajo de investigación” (Perez Aguinaga, 2013).

De estas evidencias, Perez Aguinaga (2013) logró obtener como resultado “el desacuerdo que existe por parte de los trabajadores al no respetarse su horario de trabajo, la satisfacción del sueldo, la coherencia que existe del sueldo que percibe con respecto a la labor que realiza y los principales motivos por el cual los trabajadores dejarían de laborar en la distribuidora de productos Coca-Cola” (Perez Aguinaga, 2013).

Para concluir el autor Perez Aguinaga (2013) especifica “que la rotación de personal que presenta la distribuidora de productos CocaCola, se debe a múltiples

factores como desmotivación, mala remuneración, baja calidad de vida de los trabajadores, ausencia de implementos de trabajo, todos estos factores perjudican en la fluctuación de personal, en la cual obtiene un elevado índice de rotación” (Perez Aguinaga, 2013).

2. Ccollana Salazar (2014) realizo un estudio titulado:

“Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores, por la Universidad San Martin de Porres, Lima – Perú; en tal sentido la presente investigación tiene como objetivo: “Determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010” (Ccollana Salazar, 2014).

La metodología que se utilizo es un “diseño correlacional – cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010” (Ccollana Salazar, 2014).

Los resultados obtenidos en cuanto a la “rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa” (Ccollana Salazar, 2014). Puesto que, “al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad. Acorde a los resultados se asevera que la relación entre la rotación de personal y

el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa” (Ccollana Salazar, 2014).

Para concluir, el autor Ccollana Salazar (2014) afirma que “la edad es predominante, ya que los operarios jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral. La formación académica es necesaria para seguir creciendo y la obtención de nuevas oportunidades, ya que la falta de desarrollo profesional y la monotonía conllevan al desgano y aburrimiento, asimismo, el salario es un factor para los operarios puesto que genera lealtad” (Ccollana Salazar, 2014).

3. Fernández Huayta (2015), realizo un análisis:

“El abandono de trabajo, más allá del ausentismo laboral: a propósito de la casación N.º 4548-2014, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como aporte a la Unidad de Posgrado” (Fernández Huayta , 2015).

En su análisis manifiesta que el “abandono de trabajo configura el ausentismo del trabajador en el ejercicio de sus funciones, la inobservancia de las obligaciones laborales establecidas a través del contrato de trabajo” (Fernández Huayta , 2015).

El abandono de trabajo no solo se configura la ausencia de la prestación de servicios sino se constituye un factor que reduce la productividad laboral dentro de la empresa.

A su vez el autor Fernández Huayta (2015) especifica que el abandono de trabajo es considerado una “falta grave, ocasionando el término de la relación laboral a través del despido. Sin embargo, dada su gravedad, es la única falta grave donde nuestro legislador decidió otorgar, además, un plazo de 3 días hábiles para desvirtuar la falta incurrida, a fin de que el trabajador pueda comunicar el motivo de dichas inasistencias y no proceder a iniciar el procedimiento de despido” (Fernández Huayta , 2015).

2.2 Bases teóricas

Milkovich & Boudreau (1994), “Sustentan un modelo integral de decisión de abandono del empleado en base al esquema desarrollado por W. Mobley (1980). El término abandono hace referencia al hecho de que el empleado deja de pertenecer a la organización” (Milkovich & Boudreau, 1994).

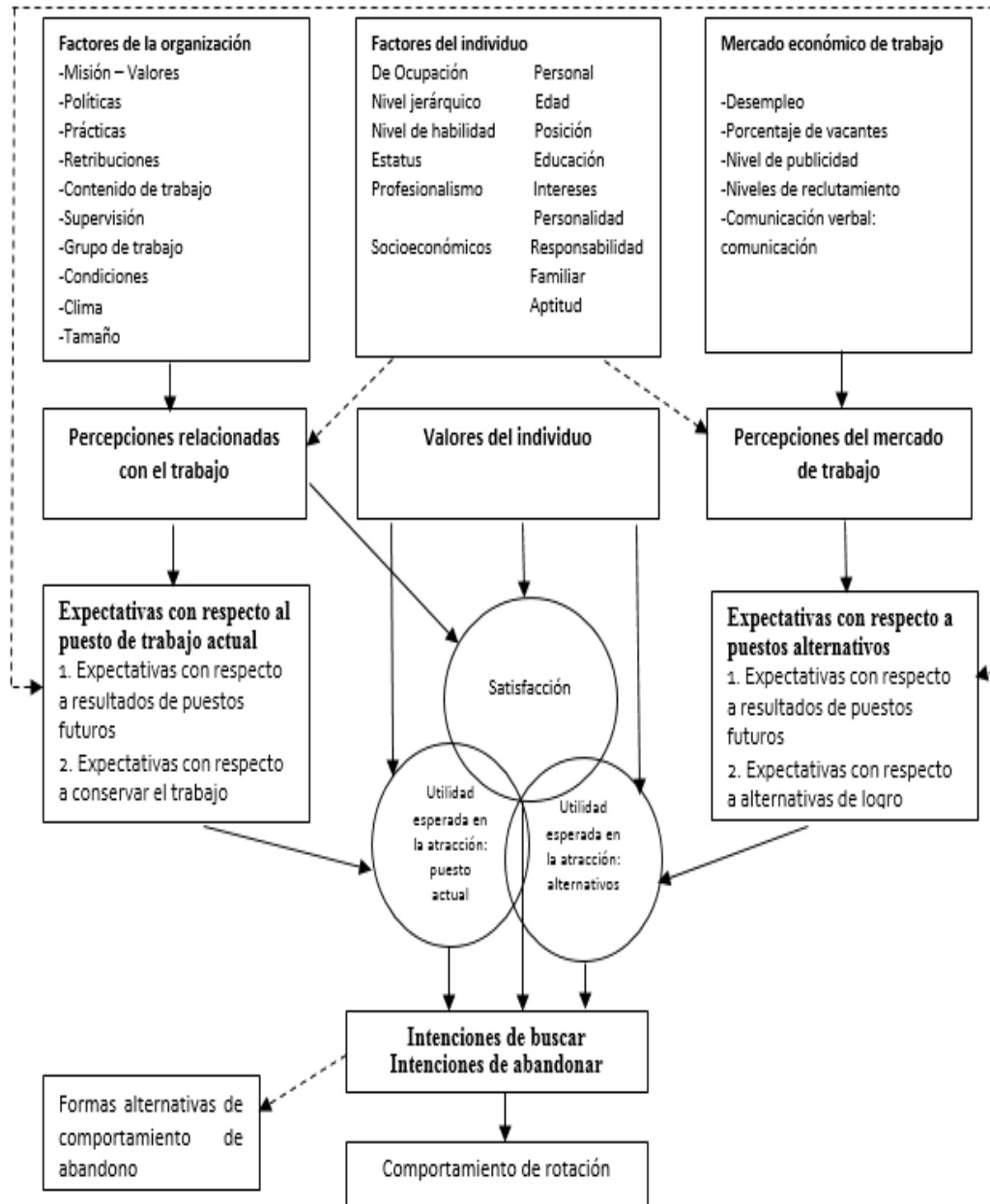
Los autores Milkovich & Boudreau (1994) determinan que existen tres factores determinantes por lo que el empleado deje de pertenecer a la organización: “1) factores de la organización, 2) factores del individuo, y 3) factores del mercado económico de trabajo” (Milkovich & Boudreau, 1994).

En efecto, estos tres factores afectan la apreciación que pueda tener el individuo en relación al actual puesto de trabajo y respecto a otros puestos alternativos en el mercado laboral. Los individuos comparan lo que esperan de su puesto actual con lo que esperan que podrían ser otros trabajos y con la probabilidad de obtener otro empleo. Estas percepciones producen una atracción

al puesto de trabajo actual, así como una atracción hacia tratar de encontrar un nuevo empleo.

“La interacción de la satisfacción, el atractivo del puesto de trabajo actual y el atractivo de puestos alternativos determina las intenciones de buscar otro empleo, lo que puede conducir a las intenciones de abandonar” (Milkovich & Boudreau, 1994, pág. 122)

Asimismo, los nombrados autores Milkovich & Boudreau, (1994) consideran que los principales problemas para el abandono de trabajo son: la negativa por el sueldo, la claridad del rol, la satisfacción y el compromiso de la organización. Además, los trabajadores más jóvenes abandonan con mayor frecuencia, a ello se suman las características demográficas que por lo general poseen una gran capacidad para predecir la debilidad a abandonar.



Fuente: Citado por Rodríguez, V. (2004). Milkovich y Boundreau. William H. Mobley. Employee Turnover: Causes, Consequences and Control, Reading Mass – Wesley Publishing, 1980.

2. Motivación Laboral:

Se entiende por motivación, aquello que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera. En el ámbito laboral, directamente relacionado con el rendimiento y permanencia en el puesto de trabajo. Para explicar, lo antes expuesto citaremos las siguientes teorías:

Teoría de la Motivación denominada ERG, Alderfer (1969):

El autor Alderfer, citado por Costumero Gil (2007), en su teoría de la motivación denominada ERG, engloba las necesidades básicas en tres niveles:

- a) “De la existencia (E), que incluyen las necesidades fisiológicas de Maslow, las recompensas económicas y no económicas del trabajo, así como las condiciones laborales” (Costumero Gil, 2007).
- b) “De relación (R), que abarcan las necesidades sociales de Maslow y las de consideración y estima” (Costumero Gil, 2007).
- c) “De crecimiento y desarrollo personal (G, del inglés growth), en aquellas áreas que el individuo valore” (Costumero Gil, 2007).

Según este Alderfer, “no es necesario la satisfacción de las necesidades de orden inferior para que las de orden superior sean preponderantes” (Costumero Gil, 2007).

Además Alderfer, nos brinda una serie de proposiciones sobre la relación de la motivación, las necesidades y la satisfacción de las mismas. Formulas lo siguiente:

“Cuando menos satisfecha esta una necesidad, más se desea su satisfacción” (Costumero Gil, 2007). “Si una persona siente que su puesto de trabajo peligra, más esfuerzo realizara para asegurarse su permanencia en el mismo (Costumero Gil, 2007).

“Cuando menos se satisface una necesidad de orden superior más se desea la satisfacción de las necesidades de orden inferior (Costumero Gil, 2007). “Si la empresa no le ofrece oportunidades de ser estimados e identificarse con el grupo, al menos deseara tener un mejor sueldo y mejores condiciones laborales” (Costumero Gil, 2007).

“Cuando más se satisface un tipo de necesidades más se desea la satisfacción de necesidades de orden superior, al estilo del planteamiento de Maslow” (Costumero Gil, 2007).

3. Modelo de expectativas:

Los autores Hellriegel & W. Slocum Jr (2007) según el modelo de expectativas afirman que “las personas están motivadas a trabajar cuando esperan lograr cosas que desean de sus trabajos. Tales cosas quizá incluyan la satisfacción de las necesidades de seguridad, la emoción de realizar una tarea atractiva o la

capacidad de establecer o alcanzar metas difíciles.” (Hellriegel & W. Slocum Jr, 2007).

Los autores nos brindan cuatro suposiciones que constituyen la base para este modelo

“Primero, una combinación de fuerzas en la persona y en el ambiente determinan la conducta, Factores como necesidades, motivación y experiencias anteriores influyen en la forma en que las personas responden a una organización” (Hellriegel & W. Slocum Jr, 2007).

“Segundo, las personas deciden su propia conducta en las organizaciones. La mayoría de las personas toman dos clases de decisiones: 1) decisión de asistir al trabajo, quedarse en la misma empresa, y unirse a otras compañías (decisión de permanencia); 2) decisión acerca de que tanto producir, cuanto intensamente labora y de calidad del trabajo (decisión sobre el desempeño del puesto)” (Hellriegel & W. Slocum Jr, 2007).

“Tercero, personas diferentes tienen distintas necesidades y metas” (Hellriegel & W. Slocum Jr, 2007).

“Cuarto, las personas deciden entre diversas alternativas con base en su percepción de si cierto comportamiento conducirá al resultado deseado” (Hellriegel & W. Slocum Jr, 2007).

Por lo tanto podemos decir según el modelo de expectativas, cada persona tiene sus propias necesidades e ideas sobre lo que desean de su trabajo

(premios). El modelo también afirma que “las personas no se hallan motivadas o desmotivadas de manera inherente, sino que la motivación más bien depende de las situaciones que enfrentan las personas y la forma en que sus respuestas se adaptan a sus necesidades” (Hellriegel & W. Slocum Jr, 2007). (Muñoz R., 1983).

2.3 Definición conceptual

Abandono de trabajo:

Muñoz R. (1983), indica que es la acción del “trabajador que deja de prestar su trabajo un día y los subsecuentes en forma definitiva, no da lugar a faltas de asistencia o abandono de trabajo si no a una forma tácita de dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, pues considera que la abstención del trabajador de presentarse a laborar, trae implícita una manifestación de voluntad para dar por concluida la relación obrero patronal, salvo que haya dejado de presentarse para demandar la rescisión de su relación de trabajo por causas imputables al patrón” (Muñoz R., 1983).

Bidón J. (2004), precisa que el abandono de trabajo consiste dichas ausencias “ [...] la falta de asistencia al trabajo supone que el trabajo debido no se está realizando, frustrándose el objeto del contrato; ya que el trabajador, si percibe una contraprestación económica, indudablemente, tiene obligación de prestar efectivamente unos trabajos concertados con su empresario” (Bidón J., 2004).

Empresa:

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT), “empresa es todo organismo cuyo propósito es fabricar o distribuir mercancías o proveer servicios a la colectividad mediante el pago de los mismos” (Organización Mundial del Trabajo).

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus definiciones menciona que la empresa es una "unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos".

Empleo:

Según el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Personal Operativo:

“Comprende únicamente al personal cuyo trabajo está relacionado directamente con los procesos de abastecimiento, producción y distribución, excepto aquél cuyas labores son de dirección o supervisión técnica y administrativa” (org).

Trabajo:

El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen

bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño utilizado

3.1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación será de tipo de estudio descriptivo, toda vez que trata de describir y analizar los factores que influyen en el abandono de trabajo del personal operario de la empresa OPP Film S.A. Con respecto al enfoque cuantitativo, utiliza la recolección y análisis de datos para responder a las preguntas de investigación. También corresponde al tipo de investigación aplicada, en la medida que los resultados del presente trabajo servirán para proponer una intervención social en aquellos factores que afecta al personal operario en la empresa OPP Film. S.A.

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será cuantitativo y diagnóstico, analizaremos y diagnosticaremos el grado de influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film S.A,

Así mismo el factor del abandono de trabajo con mayor influencia e incidencia en el personal operario de la empresa OPP Film S.A.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La empresa OPP Film S.A. cuenta cuatro plantas de producción en Lurín-Lima, se muestra de la siguiente manera en su estructura poblacional:

Cuenta con 150 trabajadores en el área administrativos y 700 trabajadores operarios, un total como universo de 850 trabajadores, en la Planta 2 cuenta con 95 trabajadores operarios, por lo que nuestra población será:

(P: 95 trabajadores)

3.2.2 Muestra

La muestra elegida es toda la población. El tamaño de la muestra está representado por los 95 individuos o personas quienes son los que laboran en la empresa OPP Film S.A. en la planta 2.

A continuación presentamos los datos estadísticos de las variables, edad, sexo, grado de instrucción, estado civil y tiempo de permanencia en la empresa del personal encuestado.

Tabla 1:**Rango de edad según sexo y rango de edad**

Sexo	Edad						Total	
	Menos de 30 años		31 - 45 años		46 años a más		Total	Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	13	21%	3	12%	2	29%	18	19%
Masculino	49	79%	23	88%	5	71%	77	81%
Total general	62	100%	26	100%	7	100%	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboración propia)

Según la Tabla 1, nos muestra, con respecto al sexo, que 19% del personal encuestado son de sexo femenino, de los cuales el 29% tiene 46 años a mas, el 21% tiene menos de 30 años y el 12% tiene entre 31 – 45 años. Y el 81% del personal encuestado son de sexo masculino, de los cuales el 88% tiene entre 31 – 45 años, el 79% tiene menos de 30 años y el 71% tiene de 46 años a más.

Tabla 2:**Grado de instrucción según sexo y grado de instrucción**

Sexo	Grado de instrucción								Total	
	Primaria		Secundaria		Técnico		Uni. Incplto.		Total	Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	0	0%	11	22%	7	23%	0	0%	18	19%
Masculino	8	100%	40	78%	24	77%	5	100%	77	81%
Total general	8	100%	51	100%	31	100%	5	100%	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboracion propia)

Según la Tabla 2, nos muestra, con respecto al sexo, que el 19% del personal encuestado son de sexo femenino, de los cuales 11 tiene educación secundaria, 7

estudio técnico y nadie tiene educación primaria ni estudios universitarios. Y el 81% del personal encuestado son de sexo masculino, de los cuales 40 tiene educación secundaria, 24 tiene estudio técnico, 8 tiene educación primaria y 5 tiene estudios universitario incompleto.

Tabla 3:

Estado civil según sexo y estado civil

Sexo	Estado civil							
	Casado		Conviviente		Soltero		Total	Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	2	25%	8	25%	8	15%	18	19%
Masculino	6	75%	24	75%	47	85%	77	81%
Total general	8	100%	32	100%	55	100%	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboracion propia)

Según la Tabla 3, nos muestra, con respecto al estado civil, que 19% son de sexo femenino, de los cuales el 8 del personal encuestado son convivientes, 8 son solteras y 2 son casados. Y 81% son de sexo masculino, de los cuales 47 del personal encuestado son solteros, 24 son convivientes y 6 son casados.

Tabla 4:

Tiempo de permanencia en la empresa según sexo y tiempo de permanencia en la empresa

Sexo	Permanencia en la empresa							
	Menos de dos años		De 2 años a 3 años		Más de tres años		Total	Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	12	19%	3	17%	3	21%	18	19%
Masculino	51	81%	15	83%	11	79%	77	81%
Total general	63	100%	18	100%	14	100%	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboracion propia)

Según la Tabla 4, nos muestra, con respecto al sexo, que el 19% del personal encuestado es de sexo femenino, de los cuales 12 tienen menos de dos años laborando en la empresa, 3 tienen de 2 – 3 años laborando en la empresa y 3 tiene más de tres años laborando en la empresa. Y el 81% del personal encuestado es de sexo masculino, de los cuales 51 tiene menos de dos años laborando en la empresa, 15 tiene de 2 – 3 años laborando en la empresa y 11 tiene más de tres años laborando en la empresa.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Los autores Trespalcios Gutierrez, Vázquez Casielles, & Bello Acebrón (2005) definen “las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una

muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo” (Trespalcios Gutierrez, Vázquez Casielles, & Bello Acebrón , 2005).

La encuesta es el método más utilizado en la investigación de ciencias sociales. A su vez, ésta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para conseguir información. “Ésta hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes” (Bienvenido Visauta, 1989)

En la presente investigación para poder obtener datos precios de la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. y determinar el grado de influencia de cada uno de estos factores en el personal operario en la empresa OPP Film S.A utilizaremos como técnica de recopilación de datos la encuesta.

3.3.2 Instrumento

El instrumento utilizado en una encuesta es el cuestionario, el autor Rojas Tejada, Fernandez Prados, & Pérez Meléndez (1998) define el cuestionario como un “documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta” (Rojas Tejada, Fernandez Prados, & Pérez Meléndez, 1998).

El cuestionario a utilizar para el recojo de información será de forma anónima y está compuesta de 11 preguntas semiestructuradas, los cual nos permitirá recoger la información desea en un tiempo prudente y con facilidad, y conocer el grado de influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film S.A.

Para el uso de este instrumento se seleccionarán a 95 trabajadores del área operativa de la planta 2 de la empresa OPP Film S.A.

CAPITULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento y análisis de los datos

Para la comprobación de los objetivos en estudio se han realizado análisis de frecuencia de fiabilidad y comparación de medias mediante el cálculo de ANOVAS de un factor. El programa utilizado para realizar los análisis fue el Microsoft Excel.

Se consideró las siguientes fases:

- **RECOPIACIÓN DE LOS DATOS.** - Se procedió a reunir las encuestas aplicadas, a fin de poder efectuar la correlación correspondiente en el momento del análisis de los datos.
- **REVISIÓN DE LOS DATOS.** - Se examinó en forma crítica el instrumento aplicado a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.
- **CODIFICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.** - Se enumeró en orden correlativa las encuestas.
- **PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.** - Se registraron los datos de los instrumentos en la base de datos diseñada en el programa estadístico Microsoft Excel.

Se consideró de la siguiente manera:

- ORGANIZACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS DATOS. - Mediante el programa Microsoft Excel se procede a elaborar los cuadros uni y bi dimensionales con sus respectivos gráficos, según lo establecido en los objetivos de la investigación.

4.2 Presentación de resultados

4.2.1 Objetivo general

Determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017.

Tabla 5:

Determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017

Categoría	Condiciones Laborales	Clima Laboral	Remuneración
Excelente	3%	3%	3%
Bueno	53%	17%	19%
Regular	41%	67%	63%
Malo	3%	13%	15%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

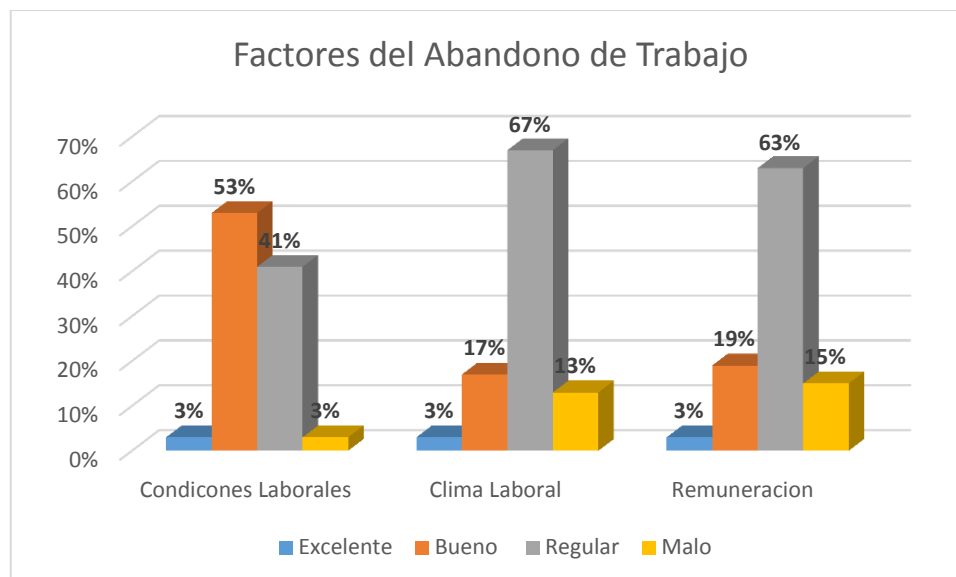


Figura 1: Determinar de qué manera influyen los factores del abandono de trabajo en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017

La Tabla 5 y Figura 1, nos muestra que el promedio porcentual le corresponde a la dimensión Clima Laboral con 67% en la categoría regular. Así mismo, tenemos que el 63% en la categoría regular le corresponde a la dimensión remuneración y el 53% en la categoría bueno le corresponde a la dimensión Condiciones Laborales.

4.2.2 Objetivo Especifico

4.2.2.1 Objetivo Especifico N° 1

Establecer de qué manera influyen las condiciones laborales en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.

Tabla 6:

Dimensión I: Influencia de las condiciones laborales en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017

Categoría	%
Excelente	3%
Bueno	53%
Regular	41%
Malo	3%
Total general	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

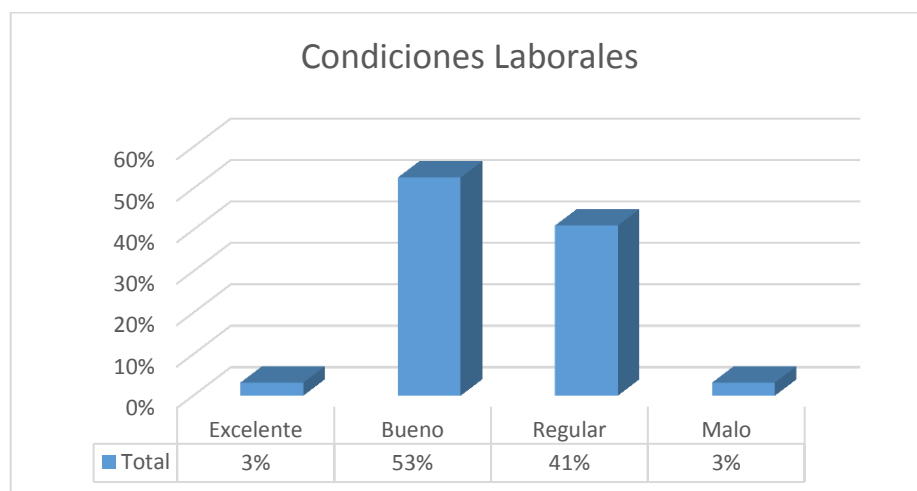


Figura 2: Dimensión I: Influencia de las condiciones laborales en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017

La Tabla 6 y la Figura 2, nos muestran que el 53% respondieron que las condiciones laborales es bueno, el 41% que es regular, 3% Excelente, y 3% respondió malo.

Tabla 7:

Pregunta 1. Consideras que la temperatura de calor en la planta de producción es:

Respuesta	N°	%
Excelente	5	5%
Bueno	21	22%
Regular	29	31%
Malo	40	42%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

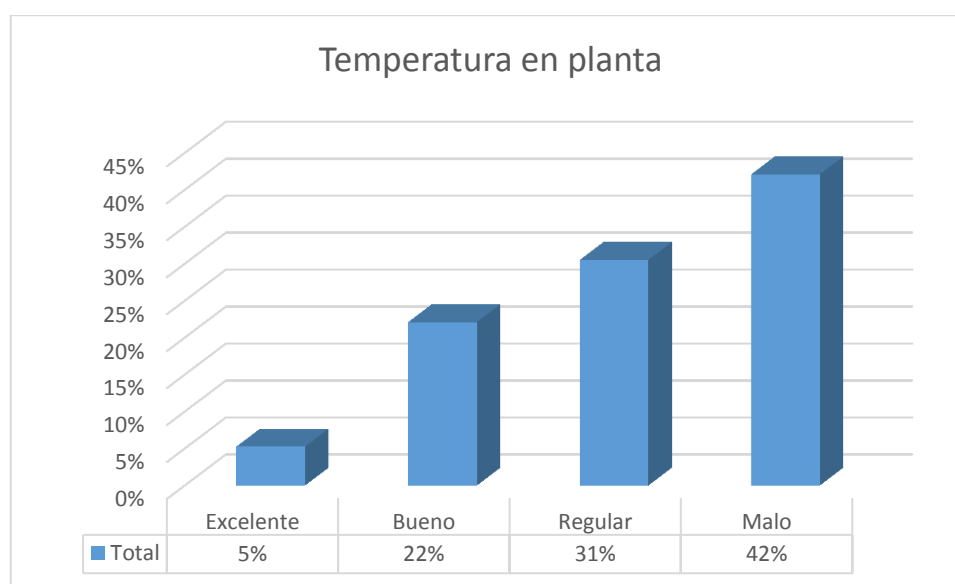


Figura 3: Pregunta 1. Consideras que la temperatura de calor en la planta de producción es.

(Elaboración propia)

La Tabla 7 y la Figura 3, con respecto a la pregunta: Consideras que la temperatura de calor en la planta de producción, muestra que el 42% respondió malo, el 31% Regular, el 22% bueno y el 5% excelente.

Tabla 8:

Pregunta 2. Calificas tu equipo de protección personal como.

Respuesta	N°	%
Excelente	8	8%
Bueno	48	51%
Regular	14	15%
Malo	25	26%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

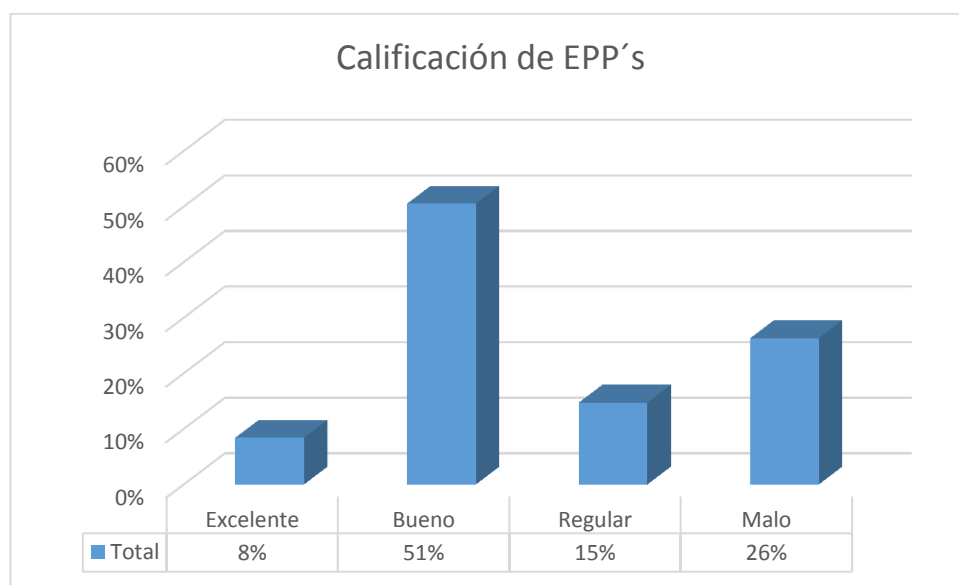


Figura 4: Pregunta 2. Calificas tu equipo de protección personal como. (Elaboración propia)

La Tabla 8 y la Figura 4, con respecto a la pregunta: Calificas tu equipo de protección personal como, muestra que el 51% respondió Bueno, el 26% respondió malo, el 15% respondió regular y el 8% respondió Excelente.

Tabla 9:

Pregunta 3. Tu equipo de protección personal te ayuda a prevenir accidentes.

Respuesta	N°	%
Siempre	7	7%
Casi siempre	49	52%
A veces	25	26%
Nunca	14	15%
Total general	95	100%

Fuente; Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

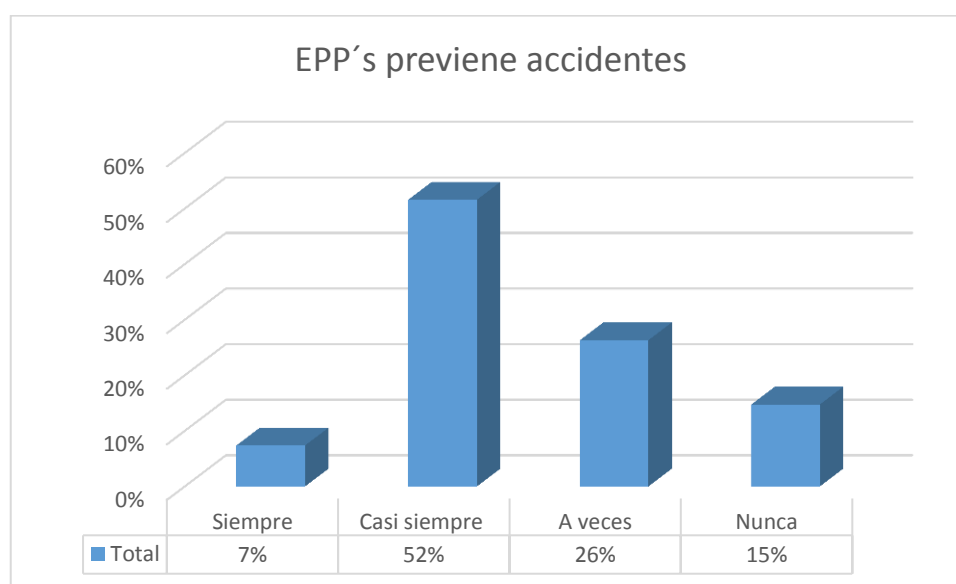


Figura 5: Pregunta 3. Tu equipo de protección personal te ayuda a prevenir accidentes.

La Tabla 9 y la Figura 5, con respecto a la pregunta: Tu equipo de protección personal te ayuda a prevenir accidentes, muestra que el 52% respondió casi siempre, el 26% respondió a veces, el 15% respondió Nunca y el 9% respondió Siempre.

Tabla 10:

Pregunta 4: Consideras que la distribución y orden del ambiente físico es.

Respuesta	N°	%
Excelente	22	23%
Bueno	55	58%
Regular	12	13%
Malo	6	6%
Total general	95	100%

Fuente; Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

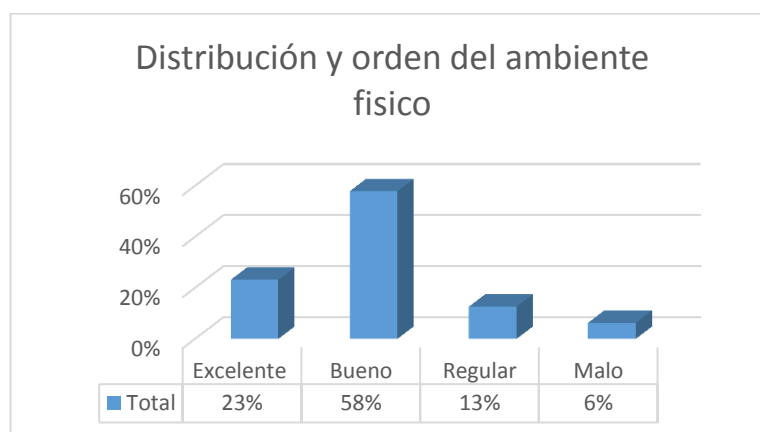


Figura 6: Pregunta 4: Consideras que la distribución y orden del ambiente físico es.

La Tabla 10 y la Figura 6, con respecto a la pregunta: Consideras que la distribución y orden del ambiente físico es, muestra que el 58% respondió bueno, el 23% respondió excelente, el 13% respondió regular y el 6% respondió malo.

4.2.2.2 Objetivo específico N° 2

Determinar de qué manera influye el clima laboral en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.

Tabla 11:

Dimensión II: Influencia del clima laboral en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017

Categoría	%
Bueno	17%
Regular	67%
Malo	13%
Excelente	3%
Total general	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

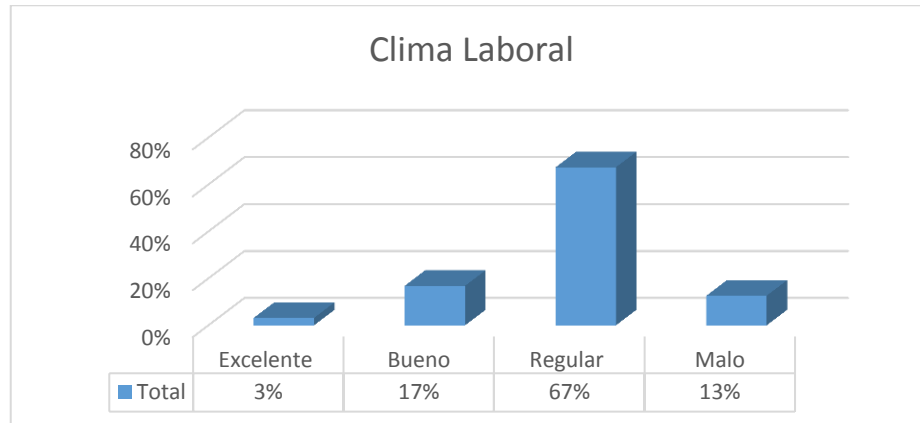


Figura 7: Dimensión II: Influencia del clima laboral en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017

La Tabla 11 y la Figura 7, nos muestran que el 67% del personal encuestado respondió que el clima laboral es regular, el 17% respondió bueno, el 13% respondió malo y el 3% respondió excelente.

Tabla 12:

Pregunta 5: La comunicación y relación con tu jefe es.

Respuesta	N°	%
Excelente	7	7%
Bueno	21	22%
Regular	43	45%
Malo	24	25%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

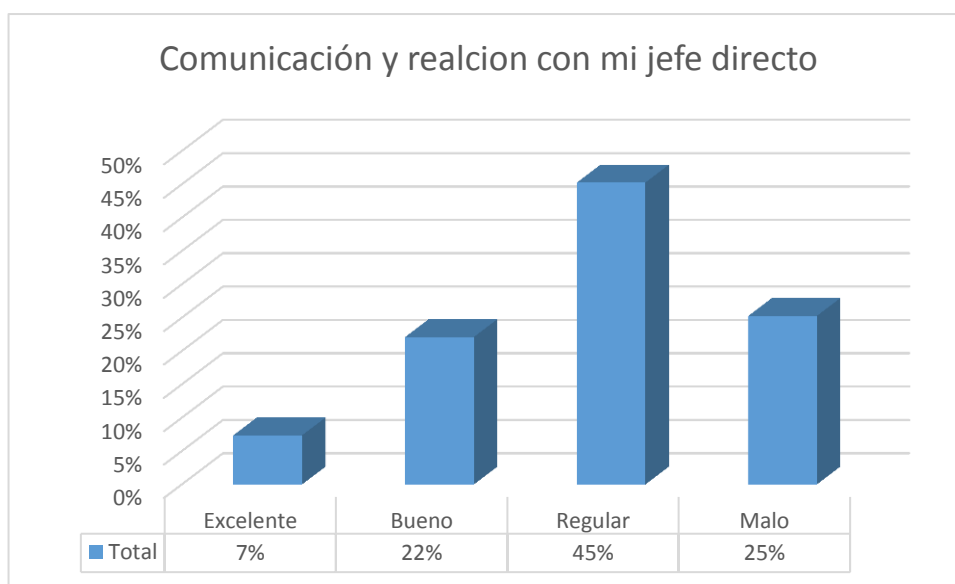


Figura 8: Pregunta 5: La comunicación y relación con tu jefe directo es.

La Tabla 12 y la Figura 8, con respecto a la pregunta: La relación con mi jefe directo es, nos muestran que el 45% respondió regular, el 25% respondió malo, el 22% respondió bueno y el 7% excelente.

Tabla 13:

Pregunta 6: Sientes que la comunicación y relación con tus compañeros es.

Respuesta	N°	%
Excelente	12	13%
Bueno	15	16%
Regular	40	42%
Malo	28	29%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)



Figura 9: Pregunta 6: Sientes que la comunicación y relación con tus compañeros es.

La Tabla 13 y Figura 9, correspondiente a la pregunta: Sientes que la comunicación y relación con tus compañeros es, nos muestran que el 42%

respondió regular, el 29% respondió malo, el 16% respondió bueno y el 13% respondió excelente.

Tabla 14:

Pregunta 7: Tu jefe directo te brinda la información y orientación necesaria para desarrollar tu trabajo.

Respuesta	N°	%
Siempre	13	14%
Casi siempre	29	31%
A veces	28	29%
Nunca	25	26%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (Elaboración propia)

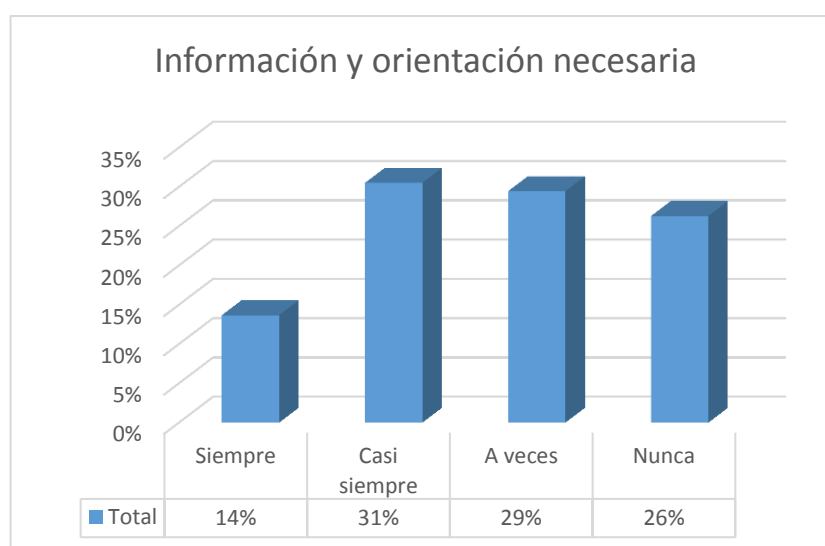


Figura 10: Pregunta 7: Tu jefe directo de brinda la información y orientación necesaria para desarrollar tu trabajo

La Tabla 14 y Figura 10, corresponden a la pregunta: tu jefe directo te brinda información y orientación necesario para desarrollar tu trabajo, nos muestran que

el 31% respondió casi siempre, el 29% respondió a veces y el 26% respondió nunca y el 14% respondió siempre.

4.2.2.3 Objetivo específico N° 3

Definir de qué manera influye la remuneración en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.

Tabla 15:

Dimensión III: Influencia de la remuneración en el personal operativo en la empresa OPP Film S.A – Lurín, año 2017

Categoría	%
Siempre	3%
Casi Siempre	19%
A veces	63%
Nunca	15%
Total general	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboración propia)

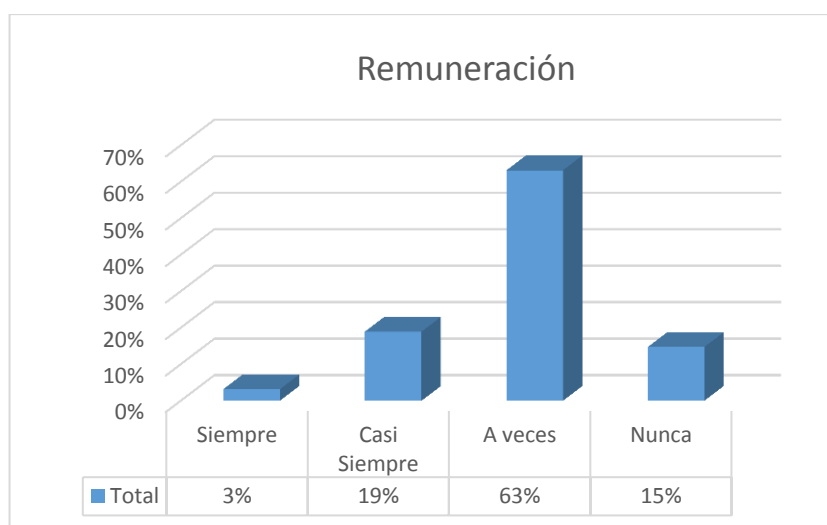


Figura 11: Dimensión III: Influencia de la remuneración en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017

La Tabla 15 y la Figura 11, nos muestran que el 63% del personal encuestado respondió que remuneración tiene una influencia a veces, el 19% respondió casi siempre, el 15% respondió nunca y el 3% respondió siempre.

Tabla 16:

Pregunta 8: La empresa realiza los pagos por su servicio puntualmente

Respuesta	N°	%
Siempre	11	12%
Casi siempre	45	47%
A veces	21	22%
Nunca	18	19%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboración propia)

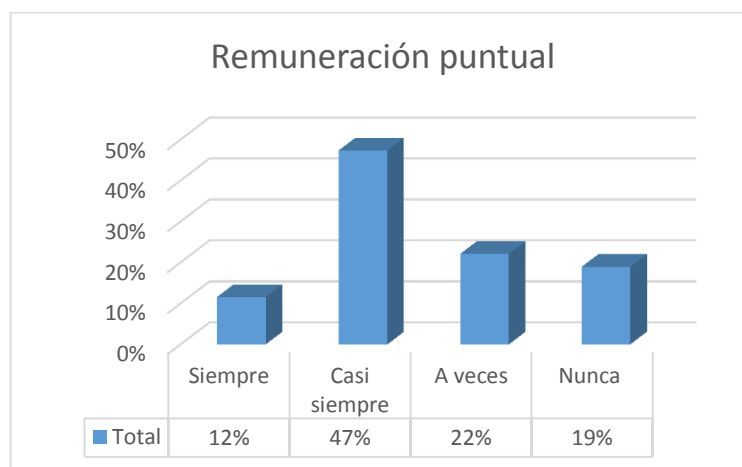


Figura 12: Pregunta 8: La empresa realiza los pagos por su servicio puntualmente

La Tabla 16 y Figura 12, corresponden a la pregunta: La empresa realiza los pagos por su servicio puntualmente, nos muestran que el 47% respondió casi siempre, el 22% respondió a veces, el 19% respondió nunca y el 12% respondió siempre.

Tabla 17:

Pregunta 9: Las horas extras son bien remuneradas

Respuesta	N°	%
Siempre	5	5%
Casi siempre	22	23%
A veces	32	34%
Nunca	36	38%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboración propia)

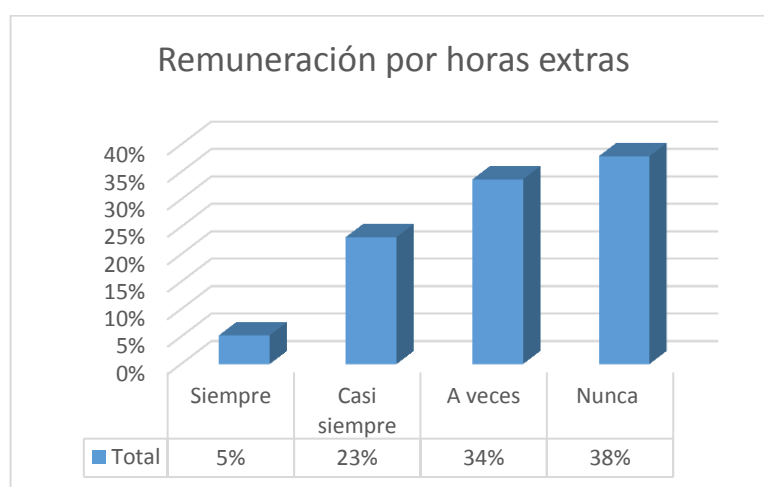


Figura 13: Pregunta 8: Las horas extras son bien remuneradas.

La Tabla 17 y la Figura 13, correspondientes a la pregunta: las horas extras son bien remuneradas, nos muestran que el 38% respondió nunca, el 34% respondió a veces, el 23% respondió casi siempre y solo el 3% respondió siempre.

Tabla 18:

Pregunta 10: La empresa absuelve tus dudas con respecto a la boleta de pago

Respuesta	N°	%
Siempre	7	7%
Casi siempre	17	18%
A veces	40	42%
Nunca	31	33%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboración propia)

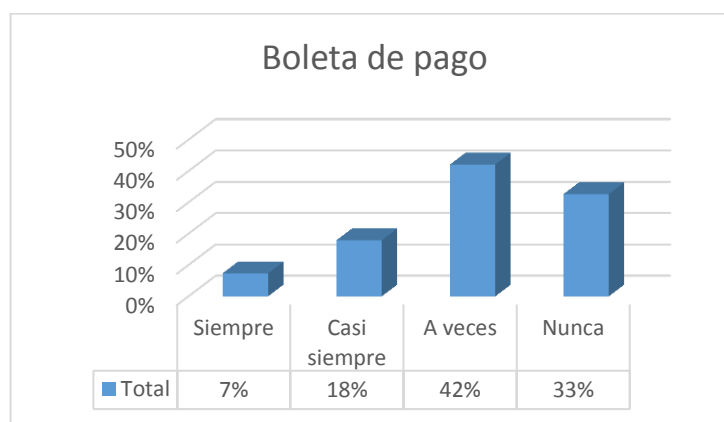


Figura 14: Pregunta 10: La empresa absuelve tus dudas con respecto a tu boleta de pago.

La Tabla 18 y la Figura 14, correspondientes a la pregunta: la empresa absuelve tus dudas con respecto a la boleta de pago, nos muestran que el 42%

respondió a veces, el 33% respondió nunca, el 18% respondió casi siempre y el 7% respondió siempre.

Tabla 19:

Pregunta 11: Consideras que tu remuneración es

Respuesta	N°	%
Excelente	3	3%
Bueno	18	19%
Regular	37	39%
Malo	37	39%
Total general	95	100%

Fuente: Encuesta OPPFSA (elaboración propia)

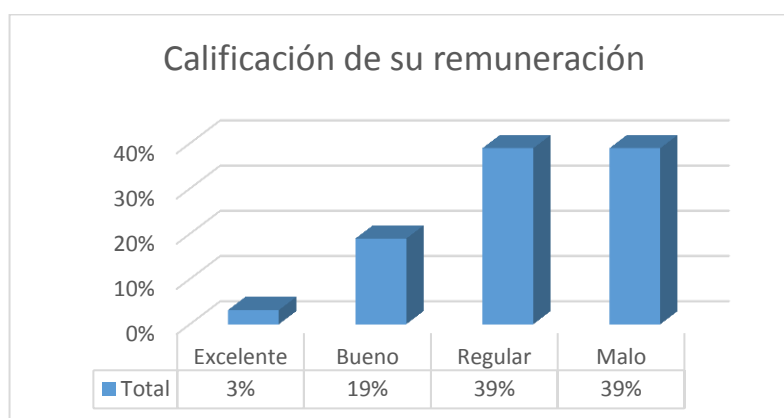


Figura 15: Pregunta 11: Consideras que la remuneración que percibes es baja.

La Tabla 19 y la Figura 15, correspondientes a la pregunta: consideras que la remuneración que percibes es baja, nos muestran que el 39% del personal operativo encuesta respondió Malo y Regular, el 19% respondió Bueno, el 3% respondió Excelente.

4.3 Análisis de resultados

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A – Lurín año 2017. Precisamente para dar respuesta a ello, se aplicó el instrumento a 95 colaboradores y colaboradoras.

Para el análisis de las tres dimensiones tomadas del Modelo de Milkovich y Boudreau, se consideró la influencia de los factores del abandono de trabajo: Factores Organizacionales: condiciones laborales, clima laboral y remuneración.

En ese sentido los resultados obtenidos nos muestran que la dimensión Clima laboral es el factor del abandono de trabajo con mayor déficit, debido a que se encuentra en la categoría regular con 67%, seguido del factor remuneración que se encuentra en la categoría regular con 63%. Así mismo, considero oportuno realizar un análisis general de las tres dimensiones tomadas del Modelo de Milkovich y Boudreau, para identificar en qué nivel y categoría de influencia se encuentran los factores del abandono de trabajo en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A.

Las Condiciones Laborales, es un factor que influye al abandono de trabajo, así como Castillo y Villena (1998) nos dicen que es “ el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”. Las condiciones laborales que hemos tomado en cuenta para determinar en qué grado te influencia se encuentra este factor del abandono de trabajo son: la temperatura de calor en planta, equipo de

EPP's entregado al personal, la distribución del ambiente físico. Condiciones laborales que pueden repercutir en la decisión de abandonar su trabajo.

Lo estaría demostrando Pérez, F. (2013) en su investigación "Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo", quien en su investigación menciona que "se debe a múltiples factores como desmotivación, mala remuneración, baja calidad de vida de los trabajadores, ausencia de implementos de trabajo, todos estos factores perjudican en la fluctuación de personal, en la cual obtiene un elevado índice de rotación".

Según a los resultados obtenidos en la presente investigación el factor condiciones laborales nos muestran que el personal operativo encuestado con respecto a la temperatura de calor en la planta de producción manifiesta que es inadecuado debido a que la temperatura utilizada para la producción es alta y ante ello no existe ninguna prevención ni atención. Así mismo califican que su equipo de protección personal se encuentra en buen estado, pero consideran que necesitan EPP's para prevenir quemaduras, consideran que no tiene ninguna protección y ante ellos inseguros al realizar su trabajo. Con respecto a la distribución y orden del ambiente físico de la planta de producción consideran que es bueno y facilita su trabajo.

El clima laboral, es un factor que influye de diferentes maneras en una organización, una de ellas es el abandono de trabajo, para Alves (2000) "una

buena comunicación, respeto, compromiso, sentimiento de satisfacción y ambiente amigable son algunos de los factores que influyen un clima laboral favorable, alta productividad y rendimiento”.

El ambiente laboral de una organización muchas veces es determinada por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización. Para obtener el grado de influencia del factor clima laboral en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A, consideramos los siguientes aspectos como: la relación y comunicación con sus jefes directos y compañeros, así mismo si los jefes directos brindan la información y orientación necesaria para realizar un determinado.

De igual manera, lo estaría demostrando Oyeniyi S. (2016), en su trabajo de investigación denominado “Capital psicológico, satisfacción laboral, seguridad e intención de los trabajadores: efectos directos e indirectos del liderazgo autentico” de la Universidad Bergen – Madrid, quien menciona que “la existencia de un liderazgo autentico aumentaría la satisfacción a la par que disminuiría la inseguridad laboral de los trabajadores como su intención de abandono”.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación en relación al factor clima laboral, podemos decir que el personal operativo considera y califica que la relación con sus jefes directos es regular, no sienten la confianza y sienten que el trato que se les da no es el adecuado lo cual no los motiva, así mismo consideran que la relación con sus compañeros de trabajo es regular, debido a que no hay

programas donde puedan interrelacionarse. Según los resultados podemos decir que los jefes directos si brinda la información y orientación necesaria casi siempre para que puedan desarrollar su trabajo.

Con relación al factor remuneración, según Urquijo (1997), “ es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación”. Así mismo Werther (1995) nos dice que “ la administración moderna de compensaciones reconoce que las prestaciones constituyen un elemento muy importante en cualquier sistema de compensaciones y deben corresponder a la productividad del empleado para que la compañía conserve a sus empleados y continúe siendo competitiva.

Para determinar si existe influencia del factor remuneración en el personal operario de la empresa OPP Film S.A, se consideró los siguientes aspectos como: la puntualidad del pago de haberes, los pagos de horas extras son abonados correctamente, la empresa absuelve sus dudas con referencia a la boleta de pago y la calificación que le dan a la remuneración que perciben. Consideramos la remuneración importante para conservar a un trabajador y su grado de confianza con la organización, debido a que sabemos que en su mayoría el personal operario trabaja para el día a día y el factor dinero es importante para ellos.

De igual manera lo estaría demostrando Pérez, F. (2013): en su investigación “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos

Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo''. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Facultad De Ciencias Empresariales. Chiclayo – Perú, quien menciona que los elementos comúnmente incidentes en la salida y/o renuncia del personal de la distribuidora Coca-Cola son, un salario bajo, en la cual esto provoca que los empleados estén desmotivados, otro elemento por el cual inciden es la escasa calidad de trabajo, por lo tanto, los trabajadores piensan en irse a trabajar en otro lugar.

Los resultados obtenidos en la presente investigación reflejan con respecto a la puntualidad de pago de haberes que no se está dando con la puntualidad que debería generando la desconfianza de los trabajadores, manifestando también el problema principal con relación a la remuneración por horas extras, no están siendo abonando en relación a lo trabajo, creando cierta incertidumbre y desconfianza en el personal operativo, también repercutiendo este factor remuneración en el factor clima laboral. Así mismo el personal operativo siente cierta desconfianza ya que no le brindan la información necesaria con referencia a la boleta de pago. También el personal operativo manifiesta su desconformidad con relación a la remuneración que percibe con el trabajo que realiza.

Alderfer (1969) en su teoría de Motivación denominada ERG, nos dice: ''Si la empresa no le ofrece oportunidades de ser estimados e identificarse con el grupo, al menos deseara tener un mejor sueldo y mejores condiciones laborales''. Reafirmandonos Alderfer que los tres factores mencionados líneas arriba tienen un

grado de influencia en el personal operario, considerando importante la satisfacción de ellos para poder tener trabajadores motivados al realizar su trabajo.

Así mismo el Modelo de expectativas de Vroom: “firma que las personas no se hallan motivadas o desmotivadas de manera inherente, sino que la motivación más bien depende de las situaciones que enfrentan las personas y la forma en que sus respuestas se adaptan a sus necesidades.

El éxito de una organización se basa en el esfuerzo en conjunto, depende de las políticas de la organización e implementación de estrategias para poder hacer frente a las dificultades encontradas en cada dimensión, así crear un ambiente de trabajo adecuado y atractivo para el personal operario conservando su fidelidad, compromiso y satisfacción lo cual repercutirá en productividad y logro de objetivos organizacional.

4.4 Conclusiones

Al concluir la presente investigación denominada Factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film. S.A. podemos decir:

Existen un conjunto de factores que originan el abandono de trabajo del personal operario en la empresa OPP Film S.A. Estos factores los podemos agrupar como Factores Organizacionales, factores que depende de la

administración de la empresa, entre los factores organizacionales podemos mencionar las condiciones laborales, clima laboral y remuneración.

Se ha determinado, que los factores relacionados con el clima laboral son los que tienen mayor incidencia en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A, factores relacionado con la comunicación y relación de jefe a subordinado y de subordinado a subordinado, toda vez que el 67% del personal operativo encuestado califica como regular este factor del abandono de trabajo. Seguido de la remuneración que también fue calificado como regular un 63%, considerando factores como el pago por horas extras, información recibida sobre las boletas de pago y la remuneración percibida en relación a su trabajo. Los factores relacionados con las condiciones laborales, no han resultado relevantes como factor del abandono de trabajo.

4.5 Recomendaciones

Considerando que el abandono de trabajo es frecuente en las organizaciones, y que esta conducta es dada por factores internos y externos que percibe el trabajador. Es importante profundizar el estudio de los factores que influyen al abandono de trabajo.

Fomentar evaluaciones de clima laboral, así obtener información del grado de satisfacción laboral en momento real de los trabajadores y/o sugerencia que se deberían mejorar con relación a la percepción del trabajador.

Implementar un programa de intervención social para hacer frente al factor clima laboral, que en su momento es el factor más débil y de mayor influencia en el personal operativo de la empresa OPP Film S.A.

CAPITULO V: PROPUESTA

5.1 Denominación del Programa

Programa de intervención social: “Lo principal es tu bienestar”, pensamos en tu bienestar, porque es lo principal para nosotros.

5.2 Justificación del problemas

El reto para toda organización es ofrecer a sus colaboradores un ambiente de trabajo favorable para que al realizar sus actividades diarias se sientan motivados y comprometidos. Ofrecer un clima laboral en la que el trabajador se sienta cómodo y con deseos de seguir formando parte de la organización, en el que la relación entre jefe y subordinado sea armoniosa, así lograr la fidelización de los trabajadores y por ende la consecución eficiente de las metas y objetivos de la organización.

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos muestran que los factores del abandono de trabajo en el personal operario de la empresa OPP Film S.A se encuentran en un nivel de influencia regular.

Así mismo se evaluó cada objetivo específico, obteniendo como resultado que el factor clima laboral se encuentra en un nivel regular, manifestándonos que es el factor con más influencia en los trabajadores de la empresa OPP Film S.A que se encuentra débil. Considerando que cada factor tiene un grado de influencia en la

conducta de abandono del personal operario es importante dar respuesta inmediata a estos resultados.

Siendo el clima laboral el ambiente que se crea y se vive dentro de una organización, los estados de ánimo y como estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores y determinar la conducta de abandono de la organización. Debe ser atendida por su grado de importancia en el personal operario.

Rodriguez (2001), menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.

El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.

Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afecta sus propios comportamientos y actitudes.

Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.

Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden estar insatisfechos.

Por lo antes expuestos estamos conscientes que la implementación de un programa de intervención social será de gran ayuda para dar frente a esta problemática y mejorar el ambiente de trabajo de la empresa OPP Film S.A, además de lograr un cambio positivo en la percepción de los empleados hacia la institución que esperamos se refleje en una relación laboral más favorable y agradable entre todo el personal de la empresa, sobre todo se refleje en la reducción de incidencias de abandono de trabajo por parte del personal operativo.

Cabe mencionar que en el ámbito de la empresa como Trabajadoras Sociales, tal como lo menciona Bernard (1967:19) realizamos una “ actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa”. Por tanto, el desarrollo del programa de intervención social para mejorar el clima laboral como factor que influye al abandono de trabajo del personal operativo, requiere la intervención de un profesional de trabajo social.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo General

Implementar un programa de intervención social para mejorar el clima laboral en la empresa OPP Film S.A, como factor clave para reducir el abandono de trabajo del personal operativo.

5.3.2 Objetivo Especifico

Establecer técnicas para mejorar la comunicación interna efectiva.

Ejecutar talleres de liderazgo participativo dirigido a jefes y gerentes.

Ejecutar un programa de reconocimiento y logro de objetivos.

5.4 Sector al que se dirige

Programa de intervención social: “ Lo principal es tu bienestar”, pensamos en tu bienestar, porque es lo principal para nosotros.

5.5 Establecimiento de conductas problemas /metas

En la investigación realizada obtuvimos diversos resultados que influyen al abandono de trabajo del personal operativo, los cuales a continuación mencionamos:

Los trabajadores manifiestan la falta de comunicación de jefe a subordinado, consideramos que los jefes son la cabeza de un equipo de trabajo, y para que este equipo pueda lograr alcanzar un objetivo en común necesita de un buen líder, que se sienta identificado con su equipo de trabajo y brinde la confianza para que su equipo perciba esa identificación.

Así mismo el logro de objetivos de un equipo dependerá de todos los miembros que conforman el equipo, así que es de vital importancia que exista un líder que fortalezca su equipo de trabajo, he ahí la importancia de que exista una comunicación asertiva de jefe a subordinado y de subordinado a subordinado.

Los resultados del factor remuneración nos muestran el grado de insatisfacción y desconfianza del personal operario, debido a que su pago no es abonado en determinadas fecha y así mismo su pago por horas extras en muchas ocasiones no es lo correcto en relación a las horas trabajadas, influyendo negativamente el factor remuneración al factor clima laboral, creando la fluctuación del trabajador con la empresa por ende a poder tomar la decisión de abandonar su trabajo.

Se observó que la empresa no cuenta con un programa de reconocimiento y logro de objetivos dirigido a sus trabajadores, creemos que un programa de reconocimiento influiría bastante para lograr mejorar el clima laboral en la empresa, por ende en la confianza y motivación del personal operario.

5.6 Metodología de la intervención

El programa de intervención social: “Lo principal es tu bienestar”, tiene como finalidad mejorar el clima laboral de la empresa OPP Film S.A.

Para desarrollar dicho programa de intervención social la metodología que utilizaremos será de investigación acción – participativa por lo cual utilizaremos una serie de actividades, taller y técnicas los cuales describiremos a continuación:

5.7 Recursos

5.7.1 Recursos Humanos:

Equipo de Recursos Humanos, Trabajadora Social, Psicóloga, Coach

5.7.2 Recursos Materiales

- Sala de capacitación
- Proyector
- Materiales de oficina (plumones, lapiceros, hojas de colores, etc)
- Pizarra acrílica
- Laptop
- Parlante
- Micrófono

5.8Cronograma

ACTIVIDAD	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
	Semana				Semana				Semana				Semana			
Diseño y elaboración de guía de ejecución de taller y número de sesiones.																
Búsqueda de especialista en temas de comunicación interna efectiva y resolución de conflictos.																
Convocatoria a jefes directos y supervisores a un taller de comunicación efectiva y resolución de conflicto.																
Ejecución del primer taller de comunicación efectiva.																
Ejecución del segundo taller de resolución de conflictos.																
Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción.																
Evaluación de resultados.																

Diseño y elaboración de guía de ejecución de talleres de Coaching de liderazgo participativo.					X											
Búsqueda de especialista en Coach en liderazgo participativo. Convocatoria a jefes y gerentes a los talleres de Coaching de liderazgo participativo.						x										
Ejecución de talleres de Coaching de liderazgo participativo.							x									
Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción.								x								
Evaluación de resultados.								x								
Diseño de programa de reconocimiento y logro de objetivos.									X							
Búsqueda de convenio con instituciones técnicas y universitarias.										x						
Difundir mediante activaciones y afiches el programa de reconociendo.											x					
Inscripción de participantes al programa de reconocimiento.												x				
Feria de presentación de propuestas de mejora en su área.													x			

Lanzamiento y premiación de la propuesta de mejora en su área.															x		
Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción.																x	
Evaluación de resultados.																	x

5.9 Actividades

ACTIVIDAD	META	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADOR
Taller de técnicas para la comunicación interna efectiva: <ul style="list-style-type: none"> -Diseño y elaboración de guía de ejecución de taller y número de sesiones. -Búsqueda de especialista en temas de comunicación interna efectiva y resolución de conflictos. -Convocatoria a jefes directos y supervisores a un taller de comunicación efectiva y resolución de conflicto. -Ejecución del primer taller de comunicación efectiva. -Ejecución del segundo taller de resolución de conflictos. -Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción. -Evaluación de resultados. 	<p>El 100% de los jefes directos y supervisores reciban talleres de comunicación interna efectiva y resolución de conflictos. Para que puedan poner en práctica con su equipo de trabajo.</p>	<p>Área de Recursos Humanos, Trabajadora Social y Especialista</p>	<p>Implementar nuevas técnicas de comunicación interna efectiva, para mejorar la relación entre jefe directo, supervisor y personal operario.</p>	<p>N° de asistentes a talleres programados.</p>
Taller de liderazgo participativo dirigido a jefes y gerentes: <ul style="list-style-type: none"> - Diseño y elaboración de guía de ejecución de talleres de Coaching de 	<p>El 100% de los jefes y gerentes reciben talleres de Coaching de liderazgo participativo, y lo</p>	<p>Área de Recursos Humanos, Trabajadora Social y Coach</p>	<p>Jefes y gerentes sensibilizados ante la importancia de poner en práctica un liderazgo participativo con su equipo de</p>	<p>N° de asistente a talleres programados</p>

<p>liderazgo participativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de especialista en Coach en liderazgo participativo. - Convocatoria a jefes y gerentes a los talleres de Coaching de liderazgo participativo. - Ejecución de talleres de Coaching de liderazgo participativo. - Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción. - Evaluación de resultados. 	ponen en práctica.		trabajo.	
<p>Programa de reconocimiento y logro de objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de programa de reconocimiento y logro de objetivos. - Búsqueda de convenio con instituciones técnicas y universitarias. - Difundir mediante activaciones y afiches el programa de reconociendo. - Inscripción de participantes al programa de reconocimiento. - Feria de presentación de propuestas de mejora en su 	El 100% de las áreas participan en el programa de reconocimiento y logro de objetivos	Área de Recursos Humanos, Trabajadora Social, Gerentes de Planta	Implementar programa de reconocimiento y logro de objetivos, motivando el trabajo en equipo y participación por áreas.	N° de participantes en el programa de reconocimiento y logro de objetivos.

<p>área.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lanzamiento y premiación de la propuesta de mejora en su área. - Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción. - Evaluación de resultados. 				
--	--	--	--	--

REFERENCIAS

Constitucion Politica del Peru. (1993). lima , Peru.

Art. 25 CE. (1997). TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. Nº 728,.
CABALLERO BUSTAMANTE.

Bidón J. (2004).

Bienvenido Visauta, V. (1989). Tecnicas de investigación social .

Castro, P. F. (2014). Compromiso y satisfaccion laboral como factores de permanencia de la generacion Y. Santiago.

Ccollana Salazar, Y. (2014). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Lima : Universidad San Martin de Porres.

Civera, E. R. (s.f.). Trabajo Social en las Relaciones Laborales y la empresa: vias para el emprendimiento .

Costumero Gil, I. (2007). Relaciones en el entorno de trabajo. Madrid: Thomson Paraninfo.

Fernández Huayta , C. (2015). Análisis jurisprudencial: El abandono de trabajo, más allá del ausentismo laboral: a propósito de la casación N.º 4548-2014´.
Análisis Jurisprudencial, VI 8-VI 9.

Guaderrama, M., & Cavazos Arroyo, J. (2014). ¿Permanecer o abandonar? Analisis de variables discriminantes en una organizacion no lucrativa en MExico. Estado de Puebla-Mexico.

Hellriegel, D., & W. Slocum Jr, J. (2007). Comportamiento Organizacional. Mexico : CENGAGE.

leodegorio. (2014). abandono laboral .

Martin Sierra , C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Valladolid.

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Direccion y administracion de recursos humanos: Un enfoque de estrategia . Mexico: Irwin.

Moreno Jimenez, B., Diaz Gracias, L., & Garrosa Hernández, E. (2012). La agresion laborales y la intencion de abandono evaluacion del papel mediador de la satisfaccion laboral. Madrid, Madrid, España: Univercidad Autonoma de Madrid.

Muñoz R. (1983). Abandono de trabajo.

Olaniyan, O. S. (2016). Capital psicologico, satisfaccion laboral, inseguridad e intencion de abandono de los trabajdores: efectos directos del liderazgo autèntico. Madrid.

org, D. (s.f.). Obtenido de <http://www.definicion.org/personal-operativo>

Organización Mundial del Trabajo. (s.f.).

Organizacion Internacional Del Trabajo . (2017).

<http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>. Obtenido de

<http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>.

Perez Aguinaga, F. (2013). Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo. Chiclayo-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

PWC. (2014). saratoga 2014 Benchmark de efectividad de capital humano.

Rojas Tejada, A., Fernandez Prados, J., & Pérez Meléndez, C. (1998). Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Madrid.

Trespalacios Gutierrez, J., Vázquez Casielles, R., & Bello Acebrón , L. (2005). Investigación de Mercados: Métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing. España: Paraninfo.

VALLE, A. N. (2015). elementos informales y sustanciales para edificar en el Peru una politica de empleo encaminada a solucionar el subempleo. LIMA : MINTRA.

ANEXO

ANEXO

Matriz de consistencia

TÍTULO: “Factores de abandono de trabajo del personal operario en la empresa OPP Film, Lurín – Lima: año 2017”

AUTORA: Judith Marylin Monago Quinto

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGIA
ROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera influyen los factores de abandono de trabajo que el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1) ¿De qué manera influyen las condiciones laborales en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017? 2) ¿De qué manera influyen el clima laboral en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017? 3) ¿De qué manera influye la remuneración en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de los factores del abandono de trabajo en el personal operario en la empresa OPP Film S.A - Lurín, año 2017 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1) Establecer de qué manera influyen las condiciones laborales en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017. 2) Determinar de qué manera influye el clima laboral en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017. 3) Definir de qué manera influye la remuneración en el personal operario en la empresa OPP Film S.A. - Lurín, año 2017.	Factores de abandono de trabajo	Condiciones laborales	Temperatura de planta	POBLACIÓN 95 colaboradores del área operativa, varones y mujeres, con instrucción secundaria, técnica y superior de la empresa OPP Film S.A. MUESTRA 95 colaboradores del área operativa, varones y mujeres, con instrucción secundaria, técnica y superior de la empresa OPP Film S.A. DISEÑO: Investigación cuantitativa y diagnóstica. En este sentido, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista ,2010). TIPO: Investigación Descriptiva, ya que especifica las propiedades de un determinado grupo (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). INSTRUMENTO:
				El equipo de Epp's	
				Ambiente físico	
			Clima laboral	Relación con mi jefe	
				Relación con mis compañeros	
				Relación con su supervisor	
			Remuneración	Depositado puntualmente	
				Pago por horas extras	
				Boleta de pago	

				Califica su remuneración	Encuesta factores del abandono de trabajo OPPFSA
--	--	--	--	-----------------------------	---

Facultad de Trabajo social

“Factores del Abandono Del Trabajo Del Personal Operario En La Empresa OPP Film,
Lurín – Lima: Año 2017”

ENCUESTA N° _____

A continuación, se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar los factores que influyen al abandono de trabajo, así como propuestas para reducir el abandono de trabajo; para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa que usted considere refleja mejor su situación:

Edad: _____ **Sexo:** Femenino Masculino
Grado de instrucción: Primaria Secundaria Técnico Universitario
Estado Civil: Casado Conviviente Soltero
Tiempo de permanencia en la empresa: _____
Área: _____ **Cargo:** _____

N°	CONDICIONES LABORALES	Excelente	Bueno	Regular	Malo
1	Consideras que la temperatura de calor en la plata de producción es:				
2	Tu equipo de protección personal, la calificas				

	como:				
3	Tu equipo de protección personal te ayuda prevenir accidentes				
4	Consideras la distribución y orden de las plantas como:				
N°	CLIMA LABORAL	Excelente	Bueno	Regular	Malo
5	La comunicación y relación con tu jefe directo es:				
6	Sientes que la comunicación y relación con tus compañeros de trabajo es:				
7	Tu jefe directo te brinda la información y orientación necesaria para desarrollar tu trabajo				
N°	REMUNERACION	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
8	La empresa deposita el pago de tus haberes puntuales.				
9	La empresa realiza el pago por horas extras correspondientes.				
10	La empresa absuelven tus dudas con respecto a tu boleta de pago.				
11	Su remuneración con relación a la labor que realiza es:				