



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL

Gestión Social y Ausentismo Laboral en Personal operativo de una Empresa
de Alimentos en el distrito de Ate, año 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social

AUTOR

Bachiller Mendiola Risco, Karla Estefany Katiuska

ASESOR

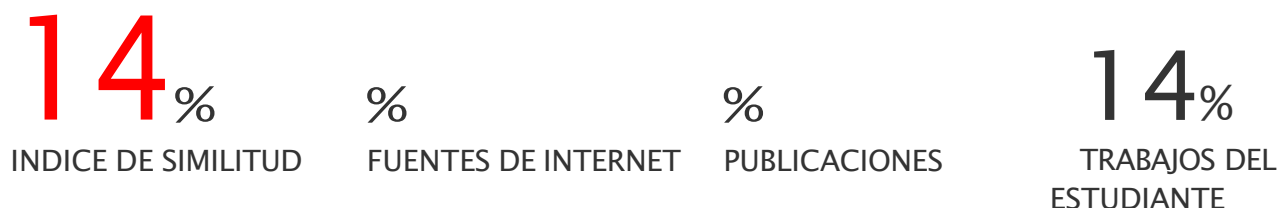
Mg. Marín Escalante, Ana Salinova

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-6949-5144>

**Lima – Perú
2023**

Gestión Social y Ausentismo Laboral en Personal operativo de una Empresa de Alimentos en el distrito de Ate, año 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	4%
Trabajo del estudiante		
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
Trabajo del estudiante		
3	Submitted to Universidad de San Martín de Porres	2%
Trabajo del estudiante		
4	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO	2%
Trabajo del estudiante		
5	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca	1%
Trabajo del estudiante		
6	Submitted to Universidad del Norte, Colombia	1%
Trabajo del estudiante		
7	Submitted to Submitted on 1686327893286	< 1%
Trabajo del estudiante		

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en especial a mis padres Juan M. y Olga R., a mi hermano Aarón y a cada uno de mis hermanos por impulsarme a seguir avanzando con mis estudios profesionales y seguir creyendo en mí.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y hermanos por siempre estar atrás de poder continuar y culminar exitosamente mis estudios profesionales. A las personas que estuvieron en este proceso de crecimiento profesional y aportaron con sus conocimientos y me dieron la oportunidad de seguir creciendo y demostrando mi potencial.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La presente investigación de suficiencia profesional está basada en la experiencia laboral y de gestión en el entorno operativo de una empresa de alimentos ubicada en el distrito de Ate. La problemática, una frecuencia considerable de ausentismo laboral considerable y una oportunidad de mejoría en la gestión social, asimismo, se encontró que los factores principales de ausentismo se describen por motivos de salud, insatisfacción laboral, bajo compromiso.

Ante esta realidad, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el diseño metodológico para mejorar la gestión social y disminuir el ausentismo laboral en el personal operativo de una Empresa de Alimentos en el distrito de Ate.

Para la obtención de resultados satisfactorios, se planteó y diseñó el programa de intervención “Trabajo Saludable” bajo el modelo de las etapas de Ralph Kilmann con el enfoque de la metodología de tipo cualitativo, nivel descriptivo y corte transversal

El programa de intervención permitió las estrategias de capacitación por charlas, información sobre riesgos, beneficios y conocimiento sobre los derechos laborales y seguro de cada colaborador; también se utilizaron recursos digitales para almacenar la información que se brinde y puedan tener acceso los trabajadores que no se encuentren en ese momento por algún motivo de fuerza mayor.

Posteriormente los resultados que se obtuvieron fueron satisfactorios; se logró reducir el ausentismo laboral de forma considerable, se mejoró el clima organizacional y ausentismo se redujo en un 30%, mejorando el desempeño y llevando a la empresa a un estado de mejoras y crecimiento institucional.

Palabras clave: Ausentismo laboral, gestión social, intervención

ABSTRACT

The present investigation of professional sufficiency is based on work and management experience in the operating environment of a food company located in the district of Ate. Where a considerable frequency of considerable work absenteeism was evidenced and an opportunity for improvement in social management, it was also found that the main causes of absenteeism were for health reasons, problems with job satisfaction, low commitment, unsatisfactory work environment and other inconveniences. that were improving.

Given this reality, the objective of this research was to: Determine the methodological design for social management and work absenteeism in operational personnel of a Food Company in the district of Ate.

To obtain satisfactory results, the “Healthy Work” intervention program was proposed and designed, which allowed the formation of the intervention through talks, information about risks, benefits and knowledge about the labor rights and insurance of each collaborator. Digital resources were also used to store the information provided and can be accessed by workers who are not present at that time due to force majeure. As for the methodology, it was a quantitative approach, descriptive level, cross-sectional under Ralph Kilmann's five-stage model or also called “Total system change.”

Subsequently, the results obtained were satisfactory, work absenteeism was reduced considerably, the organizational climate was improved and absenteeism was reduced by 30%, improving performance and taking the company to a state of improvement and institutional growth.

Keywords: Work absenteeism, social management, intervention

CAPÍTULO I	x
MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION	x
1.1 Marco histórico	x
1.1.1 Descripción de la empresa	x
1.1.2 Descripción del servicio	x
1.1.3 Organigrama de la empresa	x
1.1.4 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	x
1.1.5 Actividad general o área de desempeño	x
1.1.6 Propósito y comportamientos	x
1.2 Bases teóricas	xi
1.2.1 Ausentismo Laboral	xi
1.2.2 Gestión Social	xi
1.2.3 Desempeño laboral	xi
1.2.4 Estrés Laboral	xii
1.3 Marco legal	xii
1.4 Antecedentes del estudio	xii
1.5 Marco conceptual	xiv
CAPÍTULO II	xv
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xv
2.1 Descripción de la realidad problemática	xv
2.2 Formulación del problema general y específico	xvi
2.3 Objetivo general y específico	xvii
CAPÍTULO III	xviii
JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	xviii
3.1 Justificación e importancia del estudio	xviii
3.2 Delimitación del estudio	xviii
CAPÍTULO IV	xix

FORMULACIÓN DEL DISEÑO	xix
4.1. Descripción del diseño	xix
4.1.1. Diseño Esquemático	xix
4.1.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño	xxi
4.2 Metodología de la investigación	xxii
CAPÍTULO V	xxiii
PRUEBA DEL DISEÑO	xxiii
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	xxiii
5.1.1. Justificación del Programa de Intervención	xxiii
5.1.2. Objetivos del programa de intervención	xxiii
5.1.2.1. Objetivo General	xxiii
5.1.2.2. Objetivo específico	xxiii
5.1.3. Población y muestra	xxiv
5.2. Estructura del Programa de Intervención	xxiv
5.3. Desarrollo de las acciones del programa de intervención	xxiv
5.4 Evaluación de Resultados	xxvi
5.5 Recursos	xxvii
5.6 Cronogramas de actividades	xxviii
CONCLUSIONES	xxix
RECOMENDACIONES	xxx
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	xxxi
ANEXOS	xxxiii

ÍNDICE DE TABLAS, GRAFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1 Factores asociados al ausentismo laboral	15
Tabla 2 Indicadores de desempeño laboral	16
Tabla 3 Ausentismo laboral – 2023	19
Tabla 4. Taller de capacitaciones de capacitaciones del área de Bienestar Social	24
Figura 1 Distribución de frecuencias de enfermedades ocupacionales	26
Figura 2 Distribución de frecuencias de ausentismo laboral	27



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social en la universidad Inca Garcilaso de la Vega es una oportunidad para demostrar mi experiencia como profesional en el rubro empresarial.

La labor profesional se desarrolla en una empresa del rubro de alimentos que se dedica a la fabricación y comercialización de embutidos; se detecta como problemática que los colaboradores operativos presentan una alta tasa de ausentismo por descansos médicos. El objetivo del presente trabajo de investigación es mejorar la gestión social para crear estrategias que disminuyan los casos de operarios que no asistan a sus labores y elevar la competitividad en el desempeño; por tal motivo, se presenta un Programa de Intervención que facilite las herramientas de detección y optimice la prevención con talleres que viabilicen el trabajo en equipo con otras áreas de la empresa y optimice la eficacia laboral.

A continuación, una breve descripción de cada capítulo expuesto en el presente trabajo.

El primer capítulo marco teórico de la investigación contiene información general acerca de la empresa, los productos y servicios que ofrece, su ubicación, propósito, y organigrama.

En el segundo capítulo planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, formulación del problema, problema general, problemas específicos, objetivo general, objetivos específicos.

En el tercer capítulo justificación y delimitación de la investigación contiene justificación e importancia del estudio y delimitación del estudio.

En el cuarto capítulo, se describe la formulación del diseño, descripción de los aspectos básicos del diseño, descripción de acciones, metodología, método, técnica de recolección de datos, y procedimiento.

En el quinto capítulo se desarrolla la prueba de diseño, programa de estrategias de sensibilización para el cliente interno hacia el cliente externo, evaluación, conclusiones y recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

1.1 Marco histórico

1.1.1 Descripción de la empresa

Empresa de alimentos que ofrece servicios de fabricación y comercialización de embutidos fue fundada en el año 1885, tiene 3 turnos distintos, el matutino desde las 6:00 am hasta las 2:30 pm, turno tarde desde las 12:00 pm hasta las 9:30 pm, nocturno de 9:30 pm hasta las 6:00 am. En total son un aproximado de 700 colaboradores entre hombres y mujeres, ubicado en el distrito de Ate.

1.1.2 Descripción del servicio

Empresa transnacional del rubro de alimentos cuyo principal objetivo es la fabricación y comercialización de embutidos a nivel nacional.

1.1.3 Organigrama de la empresa

1.1.4 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

Empresa de alimentos perteneciente al grupo Sigma Alimentos, su sede se encuentra ubicada en el distrito de Ate.

1.1.5 Actividad general o área de desempeño

El servicio que realiza es desde la recepción de materia prima, continua con el proceso de fabricación de productos, empaquetado, almacenado, distribución y venta.

El área de Bienestar Social depende de Capital Humano para las funciones y tareas propias del puesto.

1.1.6 Propósito y comportamientos

Propósito: Llevar los alimentos favoritos a la comunidad.

Comportamientos: Aprendiz, Protagonista, Colaborar Efectivamente, Pedidos Productivos, Honrar Nuestros Compromisos.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Ausentismo Laboral

Es la ausencia de un empleado en la empresa donde trabaja, pero se considera no sólo la ausencia a su centro laboral; sino también al incumplimiento de sus deberes, es decir el mal desempeño de funciones. Existen tres aspectos a considerar, donde se destaca el contexto de la empresa, establecer los propósitos futuros y su respectiva evaluación a futuro (Manzo et al., 2020).

En el personal operativo el ausentismo laboral se da principalmente por motivos de salud, los empleados refieren sufrir alguna enfermedad y no van al trabajo de 1 a 3 días. Otro motivo por el cual se ausentan de forma total o parcial es el aspecto económico, con el paso del tiempo y el desarrollo de las labores los empleados observan que no cumplen con sus expectativas o el trabajo es muy arduo por el poco dinero que ganan siendo este un motivo de ausentismo.

1.2.2 Gestión Social

Son procesos planificados de desarrollo social, cultural, económico y político donde el pilar fundamental es la organización y participación. Otorga derechos, garantías y mecanismos, que posibilitaron la organización, movilización social y la planificación colectiva, creando así, la necesidad de asociarse (Barajas y Tobón, 2019).

La gestión social permite una planificación adecuada en el entorno laboral, identifica los requerimientos de los trabajadores, el respeto por sus derechos y una paga justa. En el entorno de la empresa, la misma debe proveer al trabajador de los materiales para un trabajo adecuado, como son uniforme, medidas de bioseguridad y un seguro que lo protege de los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales.

1.2.3 Desempeño laboral

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se aplican en una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperada por el sector productivo. Para evaluar el rendimiento global del empleado constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna (Mamani y Cáceres, 2019).

El análisis del desempeño laboral en la institución va a permitir evaluar cuanto el empleado contribuye en la organización para alcanzar las metas fijadas, además caracterizar sus labores de acuerdo al sexo, edad o tiempo en la empresa. También

contribuye a un análisis general que permitirá una gestión óptima buscando el desarrollo institucional a largo plazo.

1.2.4 Estrés Laboral

El estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Este se caracteriza por un conjunto de reacciones físicas, psíquicas y conductuales que se desencadenan en el trabajador, al interactuar con agentes estresores (Zúñiga, 2019).

Analizar la presencia de estrés laboral en la empresa va a permitir tener un alcance de cuantos factores laborales estresores se presentan, una población con valores muy elevados de estrés va a rendir menos y su desempeño será reducido. Es por ello la vital importancia de su análisis para llevar a la organización a un éxito comercial.

1.3 Marco legal

En el marco legal nacional, según la ley número 29783, Ley de seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento, el Decreto Supremo número 0005-2012, considera que existen riesgos presentes en el área laboral, en la cual, el empleador debe tomar medidas preventivas respecto a los riesgos que este expuesto en el trabajo con la finalidad de evitar daños en la salud del colaborador.

Otro punto que considera esta norma es que, si en caso el trabajador no esté afiliado a una institución que preste servicios de salud el paciente debe adjuntar copia de los honorarios profesionales o copia de boleta de venta de atención médica, en caso de que éste esté afiliado a EPS, seguro particular, Deberá presentar copia de liquidación de gastos de atención ambulatoria o copia de orden de atención en farmacia, todo gasto debe ser evidenciado.

1.4 Antecedentes del estudio

Internacionales

Pilpe (2020) en su estudio “Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” – Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo fue determinar el Ausentismo laboral y el desempeño organizacional. El diseño metodológico utilizado fue transversal, enfoque cuantitativo de nivel correlacional.

Los resultados demuestran que el ausentismo laboral encontrado fue elevado durante el 2018-2019 asimismo, en promedio fueron 4 días de ausentismo que el individuo tomaba anualmente. Por otra parte, se pudo concluir que el ausentismo influenciaba de forma significativa el desempeño laboral en los empleados de la organización.

Rivas et al. (2020) en su estudio denominado Impacto de los niveles de actividad física sobre los síntomas musculo esqueléticos y el ausentismo de trabajadores de una empresa metalúrgica. – Brasil - Revista brasileña de medicina del trabajo, buscaron evaluar el ausentismo laboral y los síntomas clínicos en trabajadores de una empresa de manufactura. El estudio fue transversal, no experimental, enfoque cuantitativo dirigido a 206 trabajadores. Los resultados demostraron diferencia significativa entre la gravedad de síntomas físicos y el ausentismo laboral; el grupo de producción presento mayores resultados. Hubo una correlación entre el ejercicio físico en el tiempo libre y el ausentismo y entre la actividad física en el tiempo libre y el ausentismo en el grupo de trabajadores de producción, mientras en el grupo de trabajadores de oficina, la actividad física en el tiempo libre y la puntuación de gravedad de los síntomas se correlacionaron. Se puede concluir que los trabajadores de producción presentaron mayor ocurrencia de severidad de síntomas y ausentismo; el aumento de los niveles de actividad física en el tiempo libre y el ejercicio físico redujeron el ausentismo.

Nacionales

Vaca (2022), en su estudio denominado: Factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo – 2021 – Universidad Privada del Norte, busco establecer el absentismo laboral y sus factores en trabajadores trujillanos. El estudio fue de enfoque cuantitativo transversal, dirigido a 385 individuos. Los resultados demuestran que los factores que determinan el absentismo laboral son los empresariales y los de riesgo laboral, en ambos se encontró prevalencia de abstinencia laboral en niveles medio y alto. Se puede concluir que el absentismo laboral es medianamente elevado, principalmente causado por enfermedades asociadas al tipo de trabajo realizado, como la postura es repetitivas y las jornadas laborales extensas.

Caycho (2021), en Lima, Universidad Cesar Vallejo - en su estudio denominado “Factores ligados al ausentismo laboral por descanso médico en el personal de la empresa “Repuestos Nuevos S.A.”, Lima, 2015-2016” buscó identificar el ausentismo laboral en personal de una empresa de repuestos en Lima, el estudio no fue experimental dirigida a

260 individuos. Los resultados demuestran El ausentismo laboral fue del 50% en los trabajadores de 18 a 41 años con días de descanso en promedio de 2, el sexo masculino fue el que generó más descanso médico se puede concluir que el ausentismo laboral estuvo principalmente asociado a causas médicas.

1.5 Marco conceptual

Certificado de incapacidad temporal para el trabajo: Es un documento oficial legal por el cual se hace constar la causa y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Se entregará el trabajador en base al tipo de seguro y características de la cobertura.

Productividad laboral: Grado o alcance de los logros establecidos por una organización de acuerdo al desempeño de sus colaboradores.

Contingencias comunes: Sucesos, condiciones o riesgos derivados de toda situación diferente a la laboral, por lo que existe la obligación de valorar la Seguridad Social y el derecho de una oportuna prestación.

Contingencias laborales: Sucesos, condiciones o riesgos profesionales derivados del trabajo por las que existen la obligación de valorizar a la Seguridad Social y el derecho a percibir la oportuna prestación en caso de producirse entre este tipo de contingencias se reconocen los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con derecho a cobertura por el SCTR.

Enfermedad ocupacional: Estado patológico permanente o temporal que deriva del trabajo como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que trabaja.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de la realidad problemática

La empresa del rubro de alimentos que se encarga de la fabricación y comercialización de embutidos ubicados en la planta del distrito de Ate cuenta con 700 colaboradores que se distribuyen en 3 turnos diarios. La problemática presentada en esta empresa se describe de la siguiente forma:

En el personal operativo el ausentismo laboral se da principalmente por motivos de salud, los empleados refieren sufrir alguna enfermedad y no van al trabajo de 1 a 3 días. Otro motivo por el cual se ausentan de forma total o parcial es el aspecto económico, con el paso del tiempo y el desarrollo de las labores los empleados observan que no cumplen con sus expectativas o el trabajo es muy arduo por el poco dinero que ganan siendo este un motivo de ausentismo.

Factores asociados al ausentismo laboral

Problemas relacionados con la salud	Deterioro de la salud física y mental Trastornos psicosomáticos	53%
Actitud con la empresa	Insatisfacción laboral Conductas inadecuadas Salario inadecuado	28%
Tiempo de trabajo	Rotación laboral excesiva Horario laboral inadecuado	19%

Tabla 1

Fuente: Elaboración propia

La gestión social permite una planificación adecuada en el entorno laboral, identifica los requerimientos de los trabajadores, el respeto por sus derechos y una paga justa. En el entorno de la empresa, la misma debe proveer al trabajador de los materiales para un trabajo adecuado, como son uniforme, medidas de bioseguridad y un seguro que lo protege de los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales.

El análisis del desempeño laboral en la institución va a permitir evaluar cuanto el empleado contribuye en la organización para alcanzar las metas fijadas, además caracterizar sus labores de acuerdo al sexo, edad o tiempo en la empresa. También

contribuye a un análisis general que permitirá una gestión óptima buscando el desarrollo institucional a largo plazo.

Indicadores de desempeño laboral

Edad	Menor de 35 años Mayor de 35 años
Tipo de cargo	Obrero Operario Técnico
Años de experiencia	Menor a 5 años Mayor a 5 años

Tabla 2

Fuente: Elaboración propia

Analizar la presencia de estrés laboral en la empresa va a permitir tener un alcance de cuantos factores laborales estresores se presentan, una población con valores muy elevados de estrés va a rendir menos y su desempeño será reducido. Es por ello la vital importancia de su análisis para llevar a la organización a un éxito comercial.

En las empresas de alimentos es necesario tener una gestión social adecuada donde se respeten los horarios de trabajo sin explotar al recurso humano, ya que esto incrementaría las lesiones por posturas forzadas, carga laboral, estrés y esto a su vez favorecería a un ausentismo laboral elevado.

Por lo expuesto se describe a continuación el problema general y objetivos de la investigación:

2.2 Formulación del problema general y específico

Problema general

¿Cuál es el diseño metodológico para la gestión social y el ausentismo laboral en personal operativo de una Empresa de Alimentos en el distrito de Ate?

Específicos

¿Cuál es el programa de intervención para disminuir el ausentismo laboral y mejorar el desempeño en el personal operativo de una Empresa de Alimentos en el distrito de Ate?

2.3 Objetivo general y específico

Determinar cuál es el diseño metodológico para la gestión social y el ausentismo laboral en personal operativo de una Empresa de Alimentos en el distrito de Ate.

Específicos

Describir cuál es el programa de intervención para disminuir el ausentismo laboral y mejorar el desempeño en el personal operativo de una Empresa de Alimentos en el distrito de Ate.



CAPÍTULO III

JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

3.1 Justificación e importancia del estudio

El presente estudio se justifica debido a los efectos que representa el ausentismo laboral en la empresa de alimentos, un alto índice de este problema afecta seriamente el desarrollo normal de las actividades, dejando de cumplir con los objetivos trazados e incluso reducir la capacidad económica y productiva.

De igual forma el análisis de la gestión social demostrará a través del diagnóstico situacional la capacidad de actuar de principalmente los funcionarios de la empresa de alimentos, los encargados de gestionar las actividades laborales, la prevención de riesgo y asegurar un clima laboral adecuado que garantice el éxito institucional.

La investigación permitirá evaluar e identificar ambos aspectos cruciales para la empresa de alimentos como son la gestión social y el ausentismo laboral, también se podrá reconocer la influencia de la gestión en la problemática de ausencia laboral y caracterizar a los operarios.

3.2 Delimitación del estudio

El estudio se realiza en una empresa de alimentos que ofrece servicios de fabricación y comercialización de embutidos ubicada en el distrito de Ate.

La empresa cuenta con personal de ambos sexos en el área administrativa, ingenieros de alimentos, abogados, trabajadores sociales, contadores, psicólogos, personal técnico administrativo, personal de venta, supervisores de calidad, personal de diseño para alimentación y personal de marketing y publicidad con gran trayectoria y amplia experiencia en el rubro alimenticio.

El objeto de estudio son los operarios, principalmente son de sexo masculino y femenino, entre los rangos de edad de 18 a 55 años, con instrucción de secundaria completa y estudios complementarios; no se requiere tener experiencia previa; sin embargo, pasan un proceso de inducción para su entrenamiento laboral. Los cargos que ocupan son de operador general y operador especializado. La presente investigación se desarrolla en el año dos mil veinte tres a dos mil veinte y cuatro.

CAPÍTULO IV

FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1. Descripción del diseño

Posterior al análisis y reconocer el entorno de la empresa se decide tomar en cuenta el modelo de cinco etapas de Ralph Kilmann o llamado también “Cambio de sistema total”, en esta metodología se reconoce cinco pasos, desde el inicio o la creación de un programa, luego el diagnóstico de la problemática, identificación, trazado de trayectorias, se pone en práctica lo planificado y por último se evalúan resultados.

4.1.1. Diseño Esquemático

La investigación tomará el modelo de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo donde se presentan procesos estadísticos que permiten el análisis, descripción y obtención de resultados que pueden ser descritos en tablas de frecuencia.

Se recoge información para identificar los principales motivos de ausentismo laboral en los últimos 2 años y se evaluará la presencia del personal en el área de bienestar social.

Se presentan tablas de ausentismo laboral y los principales indicadores.

Ausentismo laboral – 2023

AUSENTISMO – EMPRESA RUBRO ALIMENTOS					
Mes	CANTIDAD AUSENCIAS	MOTIVOS			
		SALUD	P. FAMILIARES	TRAMITES PERSONALES	INJUSTIFICADAS
Ene-2	55	40	5	5	5
Feb-22	42	30	7	3	2
Mar-22	41	26	11	2	2
Abr-22	38	31	2	2	3
May-22	48	29	10	5	3
Jun-22	47	20	21	3	3
Jul-22	39	15	20	3	1
Ago-22	32	21	8	1	2
Set-22	42	34	4	3	1
TOTAL	384	246	88	27	22

Tabla 3 Ausentismo laboral - 2023

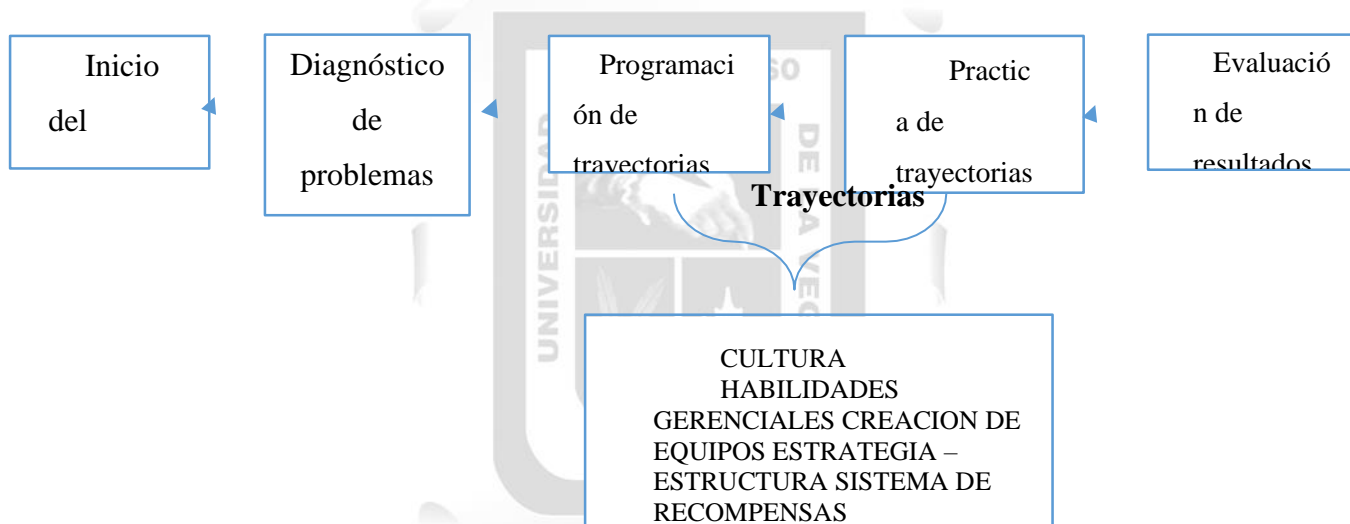
**Fuente: Elaboración propia
Empresa rubro alimentos**

En la tabla 3 se demuestra que en el año 2023 se ha reportado la cantidad de ausencias de 384 trabajadores; seguido del indicador de salud en 246 trabajadores; por problemas familiares hay un índice de 88; tramites personales 27 y por ultimo las faltas injustificadas de 22 trabajadores.

Modelo de Cambio de Sistema total de Ralph Kilmann

Este modelo de Kilmann está diseñado para mejorar la estructura de la empresa del rubro de alimentos; permitirá equilibrar la producción, reducir costos y la necesidad de reclutar nuevo personal. Además, con la intervención del área social se pueden realizar métodos que busquen la integración de los colaboradores, el incremento de la cultura organizacional y el desarrollo empresarial optimo con altos estándares de calidad laboral.

Modelo del Sistema de Cambio Total de Ralph Kilmann



El sistema de cambio total de Kilmann simboliza el inicio del programa de intervención en la empresa de rubro alimentos, denominado “TRABAJO SALUDABLE”

En el inicio del programa se expone la realidad de la empresa, mediante un análisis FODA (fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas) con esto se determinará la necesidad de cambios. Las fortalezas de esta empresa son equipamiento, gestión logística, materiales e insumos, transporte. Las oportunidades están orientadas; el trabajo es realizado en una sede con implementación de tecnología de punta, sistemas de gestión modernos.

Como segunda parte del modelo de Kilmann se diagnostica los problemas tomando como referencia las debilidades, se identifica que los obreros residen en distancias lejanas a la empresa; no conocen sus derechos laborales, ni los riesgos a los cuales están expuestos. Además, existe un déficit en cuanto al apoyo organizacional, la empresa no tiene un acercamiento adecuado con sus colaboradores.

Las amenazas que se han reconocido son la zona donde se encuentra la empresa que es un poco desolada exponiendo a los trabajadores sobre todo a las féminas a posibles riesgos de asaltos, abusos y otros problemas delictivos en esta realidad actual. Otro riesgo es el constante temor de inicio de reactivación de contagios por agentes biológicos, como en el caso de la pandemia, al trabajar en grupos y en ambientes cerrados los casos de contagios se diseminarían rápidamente.

Luego de la identificación de los problemas es necesario la programación de las trayectorias, como parte esencial se debe promover la comunicación entre el área de bienestar social y los trabajadores con el uso de medios digitales, WhatsApp, correos entre otros, además es necesario que los funcionarios con cargos de jefatura ofrezcan un liderazgo positivo donde se den solución a los problemas que surgen dentro de las actividades laborales y posteriormente utilizar métodos de condicionamiento mediante recompensas para incrementar la productividad y tener mejoras en el clima laboral.

Para que este método sea puesto en práctica; es necesario programar las etapas de la intervención, mediante la colaboración del área de social y los trabajadores, se inicia con inducciones sobre la labor y los beneficios que conlleva su implementación.

Asimismo, en el análisis de los resultados se efectivizará los logros alcanzados con el programa en total colaboración de todas las áreas de la empresa.

4.1.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño

Para planificar se coordina con las áreas encargadas para realizar intervención mediante charlas de seguridad laboral, información sobre riesgos, beneficios y el conocimiento sobre los derechos laborales y seguro que poseen cada trabajador.

Se utilizarán recursos digitales para almacenar la información que se brinde y puedan tener acceso los trabajadores que no se encuentren en ese momento por algún motivo de fuerza mayor.

También se capacitará al personal en conjunto al área de salud, para prevenir las enfermedades y accidentes laborales que se suscitan en la empresa, como los riesgos ergonómicos, físicos, químicos y psicológicos. De igual manera es importante profundizar en los aspectos de clima laboral y la salud psicosocial de los trabajadores.

4.2 Metodología de la investigación

Para el presente estudio de investigación, el enfoque es descriptivo, como lo señala el autor Hernández y Mendoza (2018), es aquel proceso donde se recoge información de un lugar y tiempo determinado, solo se describe el evento o fenómeno.

Es cualitativo según refiere el autor Hernández y Mendoza (2018), ya que sigue un proceso de evolución natural de las variables donde no se realizan procesos estadísticos.

Del mismo modo es transversal porque se realiza en un mismo periodo de tiempo, año 2022 al 2023.



CAPÍTULO V

PRUEBA DEL DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

El programa de intervención: “Trabajo saludable” se crea para reducir la frecuencia de ausentismo laboral, identificar las causas que influyen en esta problemática, optimizar el rendimiento y brindar una salud y bienestar laboral acorde a las nuevas políticas laborales. Además, se reportan problemas de dolencia lumbares, debido a que los trabajadores están en posiciones fijas por mucho tiempo.

5.1.1. Justificación del Programa de Intervención

Se busca mejorar el área de bienestar social, incrementando la comunicación con los colaboradores para crear una cadena de trabajo en un clima laboral armonioso donde se respeten los derechos de los trabajadores y conozcan los riesgos de enfermedades ocupacionales. Asimismo, se busca fomentar un trabajo con menor riesgo ergonómico, donde existan pausas para descanso, capacitar a los colaboradores en métodos de afrontamiento del estrés laboral, ergonomía, prevención de enfermedades y accidentes.

5.1.2. Objetivos del programa de intervención

5.1.2.1. Objetivo General

Implementar la cultura de Bienestar Social con los colaboradores para disminuir el ausentismo laboral y mejorar la competitividad laboral en una empresa del rubro de alimentos.

5.1.2.2. Objetivo específico

Diseñar y aplicar el programa de intervención para reducir la frecuencia de ausentismo laboral y mejorar las interacciones con el área de bienestar social en una empresa del rubro de alimentos.

Brindar asesoría a los colaboradores sobre la salud ocupacional, reconocer los riesgos laborales, conocer sobre sus derechos e interactúen con el área de bienestar para mejorar el clima laboral.

5.1.3. Población y muestra

El programa de intervención “**Trabajo saludable**” maneja la población de una empresa de rubro alimentos ubicado en el distrito de Ate con un total de 800 trabajadores entre hombre y mujeres; mientras que como muestra se tomará en cuenta 350 operarios de esta empresa.

5.2. Estructura del Programa de Intervención

El programa que se establece se basa en el modelo de Cambio total de R. Kilmann, y tiene como objetivo reducir la frecuencia de ausentismo laboral y mejorar las interacciones con el área de bienestar en una empresa de alimentos, mediante el flujograma de capacitaciones y talleres.

5.3. Desarrollo de las acciones del programa de intervención

PROGRAMA DE INTERVENCION TRABAJO SALUDABLE				
Propuesta de Bienestar Social	Evaluar junto al área encargada estrategias para mejorar la salud física, cognitiva-social de los trabajadores e incrementar las intercomunicaciones con el área de bienestar.			
Primera Capacitación	Prevención de enfermedades y riesgo ocupacional			
Tema	¿Qué es el riesgo físico? ¿Es importante la salud mental?			
Motivo	Por medio del análisis de ausentismo se identificó, la presencia de problemas lumbares, tendinitis, problemas en la muñeca, alto nivel de estrés.			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Reducir la frecuencia de ausentismo por motivos de salud.	Pausas para descanso, mejora de estrategias de afrontamiento del estrés	Con la intervención del personal de salud encargado, psicología se brindarán las charlas	Dinámicas interpersonales Afiches, proyección de diapositivas	15min durante el turno mañana 15min turno tarde

			Charlas grupales	
Segunda Capacitación	Reducir accidentes de trabajo			
Tema	¿El bienestar familiar influye en mi trabajo?, La comunicación entre los miembros del equipo de trabajo			
Motivo	Se han registrado permisos para ausentismo por problemas familiares y la comunicación con las áreas de bienestar social, psicología son muy poco frecuentes.			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Mejorar el clima y armonía familiar Incrementar la comunicación con las áreas de bienestar	Capacitación	Con la ayuda del psicólogo se fomenta el clima familiar responsable, armonioso, con la resolución de problemas basados en la comunicación. El encargado del área de bienestar expone la necesidad de unión organizacional para la prevención de conflictos y mejora de la salud ocupacional.	Focus group	Dos veces por semana por 15 min.

Taller de capacitaciones de capacitaciones del área de Bienestar Social

Fuente: Elaboración propia

Empresa Rubro Alimentos

5.4 Evaluación de Resultados

Luego del programa establecido se encontró los siguientes hallazgos:

Se observa una reducción en las enfermedades ocupacionales en promedio 82.6% durante 6 meses luego de la capacitación recibida a comparación del primer semestre (enero – junio, año 2023)

Enfermedades ocupacionales

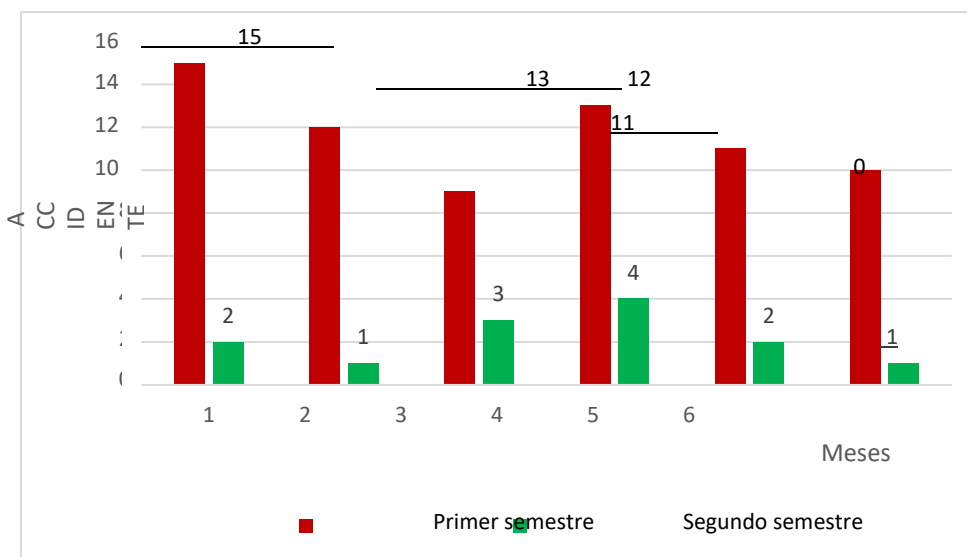


Gráfico 1
Fuente: Elaboración propia

Ausentismo laboral

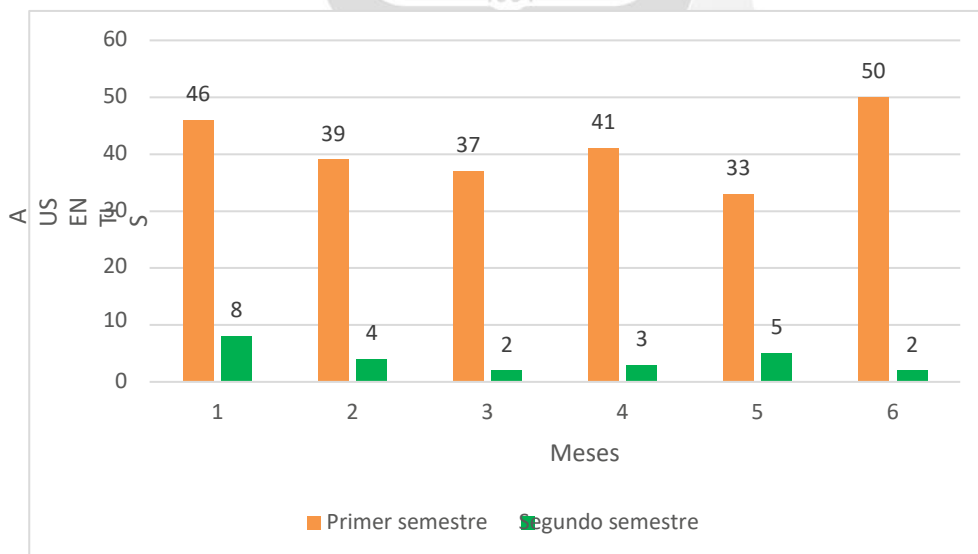


Gráfico 2
Fuente: Elaboración propia

El ausentismo laboral se redujo durante todos los meses posteriores a la intervención, durante el primer semestre del año 2023 el ausentismo fue del 35.1 (246), luego de la intervención este ausentismo se redujo al 3.4%, una reducción muy considerable.

5.5 Recursos

Recursos Humanos: jefe área, jefe de riesgos, personal de salud ocupacional

Recursos Materiales: Sala de capacitación, Tablet, equipo de sonido, proyector.



5.6 Cronogramas de actividades

<i>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA "TRABAJO SALUDABLE"</i>				
OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA
Identificación de problemas	Recoger información	Karla Estefany Katuska Mendiola Risco	Cuadros Excel Laptop	02/06/2022
Presentación de los hallazgos	Presentar los problemas encontrados al área encargada	Karla Estefany Katuska Mendiola Risco	Cuadros estadísticos Laptop	15/07/2022
Proposición de soluciones	Se presentan las propuestas luego de analizar los datos encontrados	Karla Estefany Katuska Mendiola Risco	PPT Propuestas	18/03/2023
Coordinación con las áreas a cargo	.	Jefe recursos humanos	PPT Propuestas	20/03/2023
Ejecución del programa Trabajo Saludable	Reunión con los colaboradores para dar las pautas iniciales.	Karla Estefany Katuska Mendiola Risco	Afiches	03/04/2023
Reducir el número de trabajadores que presentan en enfermedades ocupacionales	Primera capacitación de prevención de enfermedades y riesgo ocupacional	Área de Seguridad Medico Ocupacional	Dinámicas Parlantes	5/04/2023
Reconocer la importancia el bienestar familiar, comunicación laboral	Segunda Capacitación sobre el bienestar familiar influye en mi trabajo, la comunicación entre los miembros del equipo de trabajo	Encargados de recursos humanos	Dinámicas Afiches	12/04/2023

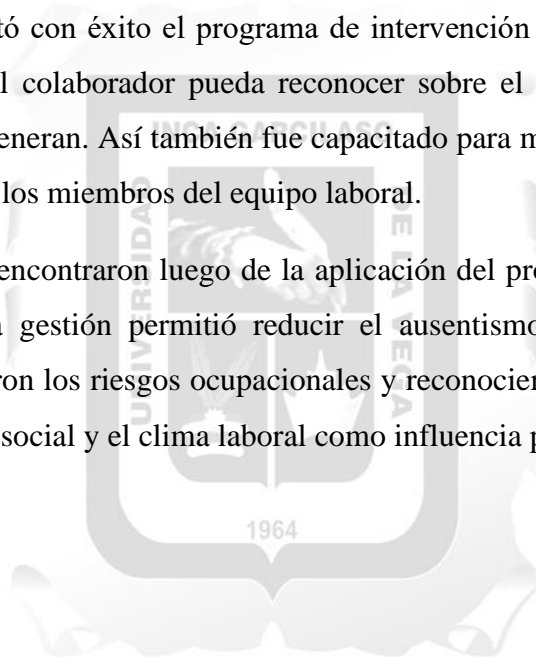
CONCLUSIONES

El trabajo de suficiencia profesional fue desarrollado en una empresa de alimentos al este de Lima, donde se determinó la mejora de la gestión social y disminuir el ausentismo laboral para asegurar una elevada productividad, reducir la necesidad de reclutar personal constantemente e implementar un sistema de gestión óptimo para llevar a la empresa a un desarrollo sostenible.

Mediante el diseño de Kilmann o el cambio de sistema total, se logró reducir la incidencia de ausentismo laboral, el mismo que fue reducido en un 31.7%, este resultado fue muy significativo para la empresa; ya que demuestra la eficiencia del diseño utilizado.

También se implementó con éxito el programa de intervención “Trabajo Saludable” el cual sirvió para que el colaborador pueda reconocer sobre el riesgo ocupacional, las enfermedades que se generan. Así también fue capacitado para mejorar el clima familiar y la comunicación con los miembros del equipo laboral.

Los resultados que se encontraron luego de la aplicación del programa de intervención fueron productivos, la gestión permitió reducir el ausentismo laboral en 3.4%; los trabajadores identificaron los riesgos ocupacionales y reconocieron la importancia de la familia como contexto social y el clima laboral como influencia para su desempeño.



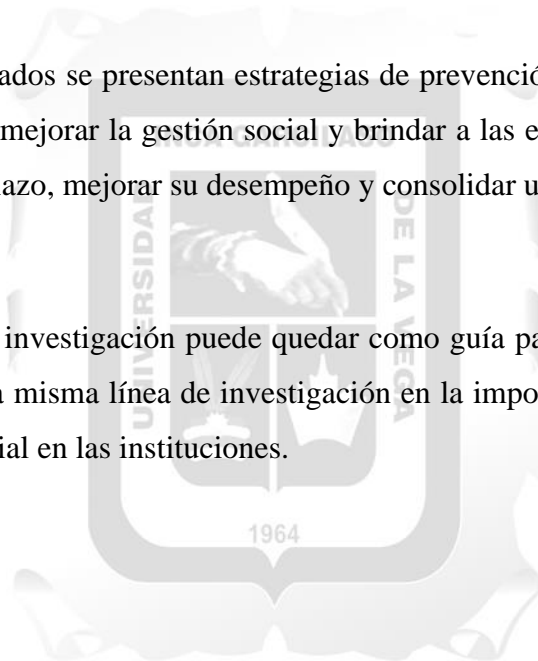
RECOMENDACIONES

Con el éxito del programa de intervención, se reconoce la importancia de la implementación de estrategias en la gestión social, que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores y desarrollar la percepción de la calidad.

Se recomienda implementar estrategias de forma continua basadas en el programa de intervención “Trabajo Saludable”, con el fin de consolidar los éxitos a largo plazo y si se presenta la oportunidad fomentar su desarrollo en otras empresas afines al rubro.

Con los datos demostrados se presentan estrategias de prevención que permiten reducir el ausentismo laboral, mejorar la gestión social y brindar a las empresas la oportunidad de desarrollo a largo plazo, mejorar su desempeño y consolidar un éxito comercial.

Por último la presente investigación puede quedar como guía para futuros estudios, los cuales deseen seguir la misma línea de investigación en la importancia de consolidar la carrera de Trabajo Social en las instituciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonzo, N. (2022). Calidad de vida y ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsourcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692./111582>
- Barajas, M. y Tobón, A. (2019). *Estado del Arte del Concepto Gestión Social, Características y Aplicabilidad en el Contexto Latinoamericano* [tesis pregrado, Corporación universitaria minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/10004/1/>
- Caycho, B. (2021). Factores ligados al ausentismo laboral por descanso médico en el personal de la empresa “Repuestos Nuevos S.A.”, Lima, 2015-2016 [tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64772>
- Ceccato, A., Junior C., Cuissi, R., Monteschi, M., Oliveira, N. (2014). Absenteeism due to occupational diseases among sugarcane workers. *Cad Saúde Pública*. 2014;30(10):2169-76. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2538319/>
- Gomero, R., Llap, Y. (2004). Absentismo Laboral de origen medico en el Hospital Toquepala en el 2001. *REv Med Hered*, 15 (2):95-100. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2004000200007
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education. https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=jly9vQEACAAJ&redir_esc=y
- Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica [tesis pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Manzo, I., Gómez, B., & Bermúdez, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. *Revista Mapa*, 4(18). <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177>
- Pilpe, M. (2020). Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social

[tesis pregrado, Universidad Tecnica de Ambato]. Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31781>

Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), 71-77.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>

Tatamuez R., Domínguez, A., Matabanchoy, R. (2019) Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud*, 21(1):100-112.DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Vaca, L. (2022). Factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo – 2021 [tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3217714>

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115–120.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>



ANEXOS

