

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores
del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bachiller Stefany María Vilela Rojas

Lima - Perú

2017

A mí amado hijo Ezio:

Por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi amada madre Charo y mi padre Guillermo quienes con sus palabras de aliento no me dejaban caer para seguir adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis metas.

Y a mí papito Jaime que está en el cielo, que es nuestro ángel y nos guía.

AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento al Creador por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida y lograr otra meta en mi carrera.

Agradezco a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, así como a los catedráticos de la Facultad de Psicología y Trabajo Social, por sus enseñanzas, quienes con su abnegado sacrificio formaron valores y conocimientos en bien de nuestra formación.

Así mismo a los profesores y promotores que contribuyeron con su tiempo en el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

A mi hermano Adderly que es mi amigo y siempre está conmigo en las buenas y malas, a mi cuñada María Fernanda que es como la hermana que no tengo y a mi sobrino Maxiemiliano por alegrarme con sus ocurrencias.

También agradezco a mi Asesor el Psicólogo Eduardo Ruelas por la paciencia y dedicación.

PRESENTACIÓN

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, expongo ante ustedes mi trabajo de investigación, titulado “Enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL, para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: Planteamiento del problema	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	14
1.3 Objetivos	19
1.4 Justificación e importancia	19
CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Internacionales	21
2.1.2 Nacionales	26
2.2 Bases teóricas	27
2.3. Definición conceptual	28
CAPÍTULO III: Metodología	42

3.1	Tipo y diseño utilizado.	42
3.1.1	Tipo de enfoque	42
3.1.2	Nivel	43
3.1.3	Diseño de investigación	43
3.2	Población y muestra.	47
3.3	Identificación de la variable y su operacionalización	47
3.3.1	Operacionalización de la variable	47
3.4	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	47
3.4.1	Técnicas	47
3.4.2	Instrumentos	
CAPÍTULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados		51
4.1	Procesamiento de los resultados	51
4.2	Presentación de los resultados	58
4.3	Análisis y discusión de los resultados	59
4.4	Conclusiones	60
4.5	Recomendaciones	
		61
CAPÍTULO V: Intervención		61
Diseño de programa de acuerdo al área temática		61
5.1	Denominación del programa	61
5.2	Justificación del problema	62
5.3	Establecimiento de objetivos	62
5.4	Sector al que se dirige	63
5.5	Establecimiento de conductas problemas / metas	64
5.6	Metodología de la Intervención	65
5.7	Instrumentos / material a utilizar	66

5.8 Cronograma

67

Referencias bibliográficas

69

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Carta de presentación a la institución educativa
superior

Anexo 3. Escala

Anexo 4. Encuesta

Anexo 5. Operacionalización de la variable

Anexo 6. Ficha de opinión y validación

INDICE DE TABLAS

- Tabla Nº 1.** Trabajadores, según sexo del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre
- Tabla Nº 2.** Trabajadores, según lugar de trabajo del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre
- Tabla Nº 3.** Trabajadores, según estado civil de los trabajadores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre
- Tabla Nº 4.** Validez del contenido mediante juicio de expertos – V de Aike
- Tabla Nº 5.** Confiabilidad por consistencia interna, mediante – Alfa de Cronbach.
- Tabla Nº 6.** Relación Ítem - Test
- Tabla Nº 7.** Tipo de enfermedades, presentadas porcentualmente, que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre
- Tabla Nº 8.** Enfermedades gastrointestinales que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre
- Tabla Nº 9.** Tipos de enfermedades dermatológicas
- Tabla Nº 10.** Enfermedades Musculares

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Representación gráfica de los trabajadores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según sexo

Figura N° 2. Trabajadores, según lugar de trabajo del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre

Figura N° 3. Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según estado civil

Figura N° 4. Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según tipos de enfermedades

Figura N° 5. Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según enfermedad gastrointestinal

Figura N° 6. Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según tipos de enfermedades dermatológicas.

Figura N° 7. Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según tipos de enfermedades musculares

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo general conocer las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre, la población estuvo compuesta por 187 obreros. Se utilizó el diseño cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo. El instrumento que se utilizó fue la encuesta y cuestionario. La información fue procesada mediante el programa SPSS versión 25 y en Microsoft Excel, la muestra estuvo conformada por 54.5% varones y 45.5% mujeres. El estado civil es 22.5% Solteros, 42.8% casados, 23.0% convivientes, 2.1% Divorciados y 9.6% Viudos. En parques y jardines se cuenta con 46.0% y Limpieza Pública 54.0% Trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos fueron el 79.65% de enfermedades dermatológicas, 79.23% por las enfermedades gastrointestinales y 77.01% de enfermedades musculares, que generan el ausentismo laboral. Para mitigar las diferentes enfermedades de diarrea aguda, dolor estomacal, gases intestinales, erisipela, lentigo, psoriasis, lumbalgia, esguince y tendinitis; se elaboró el programa de intervención para el grupo de colaboradores.

Palabras Claves: Ausentismo laboral, enfermedades, colaboradores, gestión ambiental, programa de intervención.

ABSTRACT

The present investigation, has like general objective to know th determining illnesses of the labor absenteeism in the collaborators of the area of Environmental Management of the District Municipality People Free, the population was composed by 187 workers. The non-experimental quantitative design of descriptive cross-type was used. The instrument that was used was the survey and questionnaire. The information was processed through the SPSS program version 25 and in Microsoft Excel, the sample consisted of 54.5% males and 45.5% females. The marital status is 22.5% Singles, 42.8% married, 23.0% cohabitants, 2.1% Divorced and 9.6% Widowed. In parks and gardens there is 46.0% and Public Cleaning 54.0% Workers.

According to the results obtained were 79.65% of dermatological diseases, 79.23% for gastrointestinal diseases and 77.01% of muscular diseases, which generate work absenteeism. To mitigate the different diseases of acute diarrhea, stomach pain, intestinal gas, erysipelas, lentigo, psoriasis, lumbago, sprain and tendonitis; the intervention program for the group of collaborators was elaborated.

Key words: Work absenteeism, illnesses, collaborators, environmental management, intervention program.

Introducción

El término ausentismo se refiere a la inasistencia de una persona al lugar donde debe cumplir una función u obligación. En el ámbito laboral, la idea hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo.

El ausentismo laboral puede deberse a razones justificadas o injustificadas. En algunos casos es previsible (cuando el trabajador comunica a la empresa que, tiene algún impedimento, como enfermedad u otro motivo de fuerza mayor; y que no puede asistir a laborar) o tal vez imprevisible y no tener justificación (si el trabajador no asiste al trabajo sin previo aviso). Se puede indicar que el ausentismo laboral constituye una violación de las obligaciones indicadas en el contrato de trabajo. El que un trabajador no concurra a laborar genera un problema para la empresa, ocasionándole dificultades organizativas y provocando gastos adicionales.

En la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, los colaboradores presentan ausencias por enfermedades gastrointestinales (diarreica aguda – diarrea, dolor estomacal y gases intestinales), enfermedades dermatológicas (erisipela, lentigo y psoriasis) y enfermedades musculares (lumbalgia, esguince y tendinitis); el mismo que se refleja en la atención al ciudadano, la mayor incidencia presentada es en el área de Gestión Ambiental, órgano de línea que brinda servicios de Limpieza Pública y mantenimiento de parques y jardines, nuestra investigación se enmarca en el ausentismo laboral por enfermedades determinantes en los colaboradores del área señalada, teniendo como objetivo identificar y describir las enfermedades gastrointestinales, dermatológicas y musculares que determinan el ausentismo laboral y sus efectos en los servicios al ciudadano.

La investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos, los mismos que se encuentran de la siguiente forma:

Capítulo I Planteamiento del problema, en dicho capítulo se abordará la descripción de la realidad problemática con relación al ausentismo laboral que presenta los colaboradores de la Institución intervenida, asimismo, se establecen objetivos generales y específicos a alcanzar durante la ejecución de la investigación;

Capítulo II Marco teórico conceptual, se señalarán diversas investigaciones referentes al ausentismo laboral, teoría que va a fundamentar la investigación en base a la formulación del problema. Es decir, consiste en buscar las fuentes documentales que permitan detectar, extraer y recopilar la información a nivel local, nacional e internacional;

Capítulo III Metodología, se define que la investigación descriptiva busca referir fenómenos, situaciones, contextos y eventos. Los estudios descriptivos están orientados a especificar las características, propiedades, así como también los perfiles personales, grupales, de comunidades, de procesos, de objetivos o cualquier otro fenómeno que se desee analizar;

Capítulo IV Procesamiento, presentación y análisis de resultados, información que se analizará y validará a través del programa SPSS versión 25, Microsoft Excel 2013 y Windows 2016. Para obtener estadísticas descriptivas obteniendo frecuencia, porcentaje y media aritmética, asimismo se concluye y se recomienda a la entidad involucrada, realizar cambios a fin de reducir el ausentismo laboral de sus trabajadores;

Capítulo V Intervención diseño de acuerdo al área temática, por intermedio de este programa se pretende realizar modificaciones en los procedimientos del uso adecuado de los Equipos de protección personal – EPPS, del mismo modo organizar charlas de alimentación saludable, el uso de protectores solares y actividades físicas.

Las ideas contenidas son de mi entera responsabilidad.

La autora

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Diversos estudios, tanto nacionales como internacionales sobre ausentismo laboral indican que este se ha incrementado notablemente en el transcurso de los últimos años; involucrando al personal, afectando la producción y reduciendo la producción y productividad de una empresa. Provocándole serios problemas organizativos y generando elevados costos, ya que hay que cubrir el puesto del colaborador que falta; su ausencia puede provocar que haya maquinaria que cese su actividad.

El ausentismo laboral puede ser analizado desde diversas perspectivas, si tomamos en cuenta la variable género, podemos encontrar que las colaboradoras del género femenino presentan mayor ausentismo que sus pares del género masculino. Considerando rangos etarios, son las personas de mayor edad quienes se ausentan a sus labores por razones justificadas, como problemas de salud que las incapacitan temporalmente del cumplimiento de sus obligaciones laborales; siendo más frecuente, en el rango de 51 a 59 años. Desde el punto de vista estadístico podríamos concluir que existe una relación directa entre edad y ausentismo laboral. A mayor edad mayor ausentismo laboral. En las Municipalidades Distritales de Lima, los cargos que presentaron mayor ausentismo laboral, corresponden a los conductores de vehículos pesados, los ayudantes de obra y sostenimiento: así como a los técnicos administrativos.

Las variables asociadas al ausentismo laboral, sea justificado o no, permiten sentar las bases para definir lineamientos de Gerencia del Talento Humano para apoyar los programas de bienestar social de las empresas del rubro que apunten a disminuir el ausentismo laboral por enfermedad común.

Es a la Gerencia del Talento Humano a quien le corresponde analizar el ausentismo laboral, ya que es un factor esencial para el funcionamiento de toda empresa. Y, de no ser adecuadamente controlado interfiere en el funcionamiento de la organización. Existen múltiples estudios nacionales e internacionales sobre el ausentismo laboral; entre los cuales destacan los relacionados al ausentismo por causas justificadas, como las enfermedades comunes. Debido especialmente a que se pueden tomar medidas preventivas a fin de disminuir las ausencias por enfermedades, monitoreando la salud del trabajador y haciendo énfasis en programas de salud ocupacional y que contribuyan no solo a mejorar la calidad de vida de los trabajadores sino también al incremento de la productividad de la organización.

En toda empresa resulta importante tomar en cuenta el estado de salud del personal, ya que en un periodo más corto o lejano puede constituirse en el incremento de las estadísticas de morbimortalidad del personal. Y, la pérdida de la salud de los trabajadores puede generar un notable incremento en el presupuesto de las empresas, sobre todo cuando la enfermedad genera periodos largos de ausentismo.

Como una forma de afrontar el ausentismo laboral por enfermedad común, la gerencia del talento humano requiere conocer las principales causas de la morbilidad laboral, considerando el tipo de labor desempeñada por el trabajador. Este conocimiento faculta y facilita el implementar programas de bienestar orientados a mitigar las enfermedades comunes que

propician la ausencia del trabajador al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La competitividad, característica de nuestra época obliga a la gerencia del Talento Humano a orientar su atención tanto a los aspectos internos y externos de la organización, buscando mejorar las condiciones laborales. Procurando posicionarse en el mercado laboral y brindando las mejores condiciones laborales y de seguridad integral a sus trabajadores. Quienes deben estar sanos física, emocional e intelectualmente, a fin de que mantengan e incrementen su producción y productividad aportando a la competitividad de la empresa en el mercado interno y externo.

Pérez y Castillo (2016) indican que la Gerencia del Talento Humano, tiene entre sus funciones buscar el bienestar del trabajador y de la empresa; así como incrementar la calidad y competitividad en el mercado laboral. Para ello puede generar estrategias buscando lograr cambios en beneficio del trabajador y la empresa. Para ello desarrolla políticas de calidad y gestión de riesgos.

En algunos países como Antioquía confieren una gran importancia la Gerencia del Talento Humano, quien es la encargada de plantear lineamientos en pro del bienestar al interior de las organizaciones empresariales, buscando disminuir el ausentismo laboral por enfermedad común. El conocimiento de las causas que generan el ausentismo laboral por enfermedad común, permite desarrollar programas de prevención y bienestar que posibilitan gestionar adecuadamente este tipo de problemas.

En el área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, el ausentismo se evidencia de una forma tan marcada, que interfiere en los servicios de limpieza pública y parques y jardines, ya que por la ausencia del personal a sus obligaciones laborales, la capacidad operativa no cubre con la

cantidad de sectores que se encuentran en el distrito de Pueblo Libre.

Continuando con la idea del ausentismo en el área de Gestión Ambiental, las causas más notorias son las médicas y no médicas, donde las primeras pueden ser características de acuerdo a grupo diagnóstico, en el cual se refleja la incidencia de cada uno de los factores que tienen efecto en el trabajador para que se ausente de sus labores, por un tiempo determinado, pero con una base justificativa, que lo exonere de sanciones administrativas. En cuanto a las ausencias no médicas, estas comúnmente están presentes en el personal, que tiene que atender a algún familiar enfermo, o se presentan por problemas de traslado al lugar de trabajo, motivado a problemas de transporte, viajes, asistencia a cursos no relacionados con su ámbito laboral y reuniones en la escuela de algún hijo.

Por lo general, las causas no médicas en pocas ocasiones el personal las justifica, salvo en el caso de fallecimiento de un familiar, o de cursos de actualización relacionados con el ámbito laboral en el cual se desenvuelve, lo cual trae como consecuencia, que la ausencia presentada sea sancionada con medidas administrativas hacia quien cometió la falta.

En el área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, se presentan hechos o circunstancias que ameritan la ausencia del trabajador, ya sea por causas médicas o no médicas; pero con la diferencia, de que sus jefes inmediatos, tienen conocimiento del hecho, para así obtener la respectiva autorización para ausentarse de sus labores, lo cual le permite al área al cual pertenece, asignar a un personal para cubrir el puesto de la persona que se ausentó por diferentes motivos y circunstancias.

El que un trabajador se ausente de su centro de trabajo sin comunicar a su empleador, es considerado como ausentismo no justificado, en el cual, el servidor que incurre en la falta, deberá sustentar los motivos que causaron la ausencia, para que de esta forma se tomen las medidas correctivas del caso.

En algunas oportunidades se puede hablar de otro tipo de ausentismo, que podría ser más grave, se trata del ausentismo mental. Al hacer referencia al ausentismo mental, este se manifiesta, cuando al trabajador está físicamente en su ambiente de trabajo, pero sus pensamientos están enfocados en situaciones diversas (recuerdos, problemas, alegrías, etc), que no se relacionan con las funciones que tiene que desempeñar.

Seguidamente, al referirnos al ausentismo físico, lo definimos como la ausencia del trabajador a sus labores, en forma justificada o no justificada, motivado por algún factor que incide directamente en el hecho ocurrido.

En la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre el ausentismo laboral se observa por las enfermedades determinantes que son: gastrointestinales (diarreica Aguda-diarrea, dolor estomacal y gases intestinales), dermatológicas (erisipela, lentigo, psoriasis) y musculares (lumbalgia, esguince, tendinitis).

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre?

1.2.1 Problemas específicos

¿Cuáles son las enfermedades gastrointestinales que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre?

¿Cuáles son las enfermedades dermatológicas que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre?

¿Cuáles son las enfermedades musculares que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las enfermedades gastrointestinales que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.
2. Describir las enfermedades dermatológicas que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.
3. Identificar las enfermedades musculares que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

1.4. Justificación e importancia.

Nivel teórico la investigación permite incrementar el conocimiento científico del fenómeno de las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en un grupo de colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Es decir que los resultados serán útiles para las diversas municipalidades de Lima Metropolitana, que ayudarán a resolver algunos problemas de origen laboral que se presenten con sus colaboradores.

Nivel práctico permitirá diseñar e implementar programas, actividades, eventos, talleres, capacitaciones que reducirán el ausentismo laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre y mejorará la productividad.

Nivel metodológico implica desarrollar técnicas, procedimientos y programas que disminuyan la tasa de ausentismo laboral por razones predecibles.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Anaya y Teheran, (2013) en su Tesis titulada “*Estrategias para reducir los costos derivados de incapacidades y ausentismo asociado a enfermedades laborales en la E.S.E Centro de Salud Inmaculada Concepción de Galerías Sucre, en el primer semestre del año 2013*” de la Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas; mantienen que: “ Diseñar, difundir, desarrollar y verificar un Plan anual de Seguridad y Salud Ocupacional que permita realizar un diagnóstico previo, definir y planificar las actividades que garanticen la mejora continua de las condiciones de trabajo y problemática puntual del ausentismo. Asimismo, implementar programas que fomenten el cuidado de la salud física y mental de los empleados, que lleven a una reducción significativa de aquellas incapacidades y/o ausencias que tengan relación directa con el proceso de trabajo y con las condiciones propias de su desarrollo, con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales. El Objetivo General es Formular Estrategias que permitan reducir los costos derivados de incapacidades y ausentismo asociados a enfermedades laborales en trabajadores de la E.S.E. centro de salud inmaculada concepción de Galeras Sucre y Los Objetivos Específicos son; Identificar y analizar las causas y factores condicionantes de ausentismo laboral en la empresa, como base para diseñar las estrategias que reduzcan los

niveles del mismo, Analizar los costos asociados a incapacidades y ausentismo derivados de enfermedades laborales, Establecer las herramientas por medio de las cuales se va a desarrollar el programa y las líneas de acción para la prevención en salud ocupacional, para incrementar la productividad y la rentabilidad de la empresa y mejorar el bienestar de los trabajadores y Plantear Sistemas de medición de la gestión y alcance de resultados relacionados con la disminución de costos derivados de incapacidades y ausentismo por enfermedad laboral.

La investigadora Rojas, (2014) en su tesis “*Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile*” en la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, Diseño del Estudio es transversal con carácter descriptivo. La Población es el universo y muestra poblacional está constituida por todos los trabajadores ausentados por incapacidad laboral en los establecimientos autogestionados en red. Estos corresponden a 41.462 trabajadores que generaron un total de 182.584 registros de licencias médicas, presentadas entre el 01 de enero al 31 de diciembre 2012. Los Resultados se señalan, los resultados de la evaluación del ausentismo por incapacidad laboral presentado por los trabajadores pertenecientes a los establecimientos autogestionados en red, durante el año 2012.

La información se desarrolla en tres bloques principales; el primero utiliza los indicadores de medición del ausentismo para mostrar su distribución; el segundo describe las variables de tipo sociodemográficas, condiciones de empleo y de trabajo que caracterizan los trabajadores ausentados por incapacidad laboral; y el tercer bloque muestra los resultados de la inferencia estadística

aplicada a las hipótesis de investigación. El Objetivo General; describe el ausentismo por incapacidad laboral, mediante el análisis de las principales características de tipo sociodemográficas, de condiciones de empleo y condiciones de trabajo de los trabajadores pertenecientes a los Establecimientos Autogestionados en Red del Sistema Público de Atención en salud Chile, durante el año 2012. Los Objetivos Específicos; determinar la distribución del ausentismo por incapacidad laboral en los trabajadores pertenecientes a los Establecimientos Autogestionados en Red, mediante indicadores de prevalencia, frecuencia y gravedad, durante el año 2012. concluye: En forma general, los trabajadores alcanzaron altos índices de ausentismo, con una tasa de incapacidad promedio anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de frecuencia de 3 licencias médicas al año y una tasa de gravedad de 6 días de duración por cada licencia médica presentada.

Ferraro, C. (2016), realizó un estudio titulado: *“Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en Oncología - Luciano Fortabat de Olavarría”*. Tuvo como objetivo describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría. Método: Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2014. Se aplicó un instrumento de recolección de datos previamente utilizado en estudios sobre ausentismo laboral. Fueron seleccionados aquellos trabajadores del servicio de enfermería (N=27), que tuvieron al menos una falta de 1 día con

certificado médico. Resultados: El 52% del personal se ha ausentado a su trabajo durante el último año. Se constató un total de 1417 días de ausencias anuales. Los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre, con medias de 8 y 6 ausencias respectivamente, dando un promedio mensual de 5.2 trabajadores. El promedio de días perdidos fue de 118. En junio (161 días), mayo (160 días), marzo (151 días) y abril con 150 días de incapacidad. La incidencia global de ausentismo fue de 21,2 de incapacidad temporal. El índice de frecuencia (IF) denotó un promedio de 31,2% de incapacidades temporales por cada 1000 Horas Hombre Trabajadas (HHT), con picos en los meses de junio con 50%, marzo con 37% y noviembre con 37,5%.

Se destacan las causas medicas psiquiátrica (33%), respiratorias (17%), quirúrgicas (17%) y obstetra-ginecológicas (11%), generales o estivales (10%) y osteo-artromusculares (6%). Se relevó la preponderancia del sexo femenino (74%), de entre los 40 y 49 años de edad (41%). El 26% son licenciadas; el 48% tiene más de 20 años de antigüedad en la institución. El 85% trabaja entre 41 a 48 horas semanales. No se encontró correlación entre antigüedad laboral y ausentismo, aunque existe una tendencia que indica que a mayor cantidad de años de antigüedad, mayor es el nivel de ausentismo.

Conclusiones: La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media baja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales

regulares. No se halló relación directa entre el ausentismo con el estado civil del personal enfermero.

Cuevas, García y Villa (2011), realizó un estudio titulado: “*Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel*”. Tuvo como objetivo caracterizar los factores del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel y su comportamiento durante el año 2010. Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal, 118 trabajadores del centro médico de I nivel en Bogotá durante el año 2010. Criterios de inclusión: hombres y mujeres, con contratación directa, incapacidades médicas. Criterios de exclusión: personal de contratación indirecta, outsourcing, calamidades y licencias de maternidad. Información tomada base de datos incapacidades. Resultados: Se presentaron 332 incapacidades que representaron 1518 días perdidos causados por enfermedad general 99.7 %, sistemas respiratorio, digestivo y osteomuscular con mayor número de incapacidades (31,9%, 22,9% y 13% respectivamente). El mayor ausentismo en médicos fue 38,3%, auxiliares odontología 14,2 % y odontólogos 10,8%.

El área asistencial tiene 78,3% incapacidades, contratos a término indefinido con un 74.6% y mujeres con 78,01% incapacidades. Conclusiones: La mayor causa del ausentismo es enfermedad general. El sistema respiratorio es el más afectado, seguido del digestivo y osteomuscular, los trabajadores con contrato indefinido, género femenino, área asistencial y por cargos los médicos seguido de auxiliares odontología y los odontólogos. Sin embargo, en los resultados evidenciados se debe tener en cuenta la población general y su distribución para variables como género, área, cargos, por lo que se requiere posteriormente análisis estadísticos para establecer si hay diferencia significativa.

2.1.2. Nacionales

La Autora Jave (2015) por la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres En el ámbito nacional en la Tesis “*Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2015*”, El tipo de estudio es no Experimental, La Población: Médicos asistenciales y enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza durante el primer semestre del 2015. Y el Tamaño de la muestra: Unidad de análisis: Nuestra unidad de análisis es el médico asistencial y personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza durante el primer semestre del 2015. Se recomienda que se deben desarrollar investigaciones complementarias con el fin de determinar los factores por los cuales el personal médico y de enfermería se ausenta de su puesto de trabajo, para poder tomar las medidas pertinentes con el fin de reducir el número y el costo por dichas ausencias por licencia médica.

Rodríguez (2014), realizó un estudio titulado: “*Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el personal de SEDAPAL, en el periodo 2001-2013*”, tuvo como objetivo fue describir las características del ausentismo laboral por enfermedad del personal de SEDAPAL, estudio observacional, descriptivo, retrospectivo y transversal. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de SEDAPAL, a través de los certificados médicos por enfermedad registrados en el Sistema de Administración de Personal (SIGA-SAP) de la empresa, presentados en el periodo de enero 2001 hasta diciembre 2013. Las conclusiones fueron: Los indicadores de salud ocupacional, muestran que el número de días de ausencia promedio por trabajador y la cantidad promedio de licencias médicas que ha presentado en un año un trabajador se

incrementaron de manera significativa (de 3.03 a 6.48 y de 0.69 a 1.64, respectivamente). Por otro lado, la duración promedio de las licencias médicas disminuyó (de 4.39 a 3.95). La distribución del ausentismo laboral por grupos de enfermedades muestra que la mayor frecuencia de patologías estuvo en las enfermedades del sistema respiratorio (27.7%), enfermedades del aparato digestivo (20.59%) y enfermedades del aparato locomotor (13.4%). Los descansos médicos con duración de 1 a 3 días tuvieron el mismo orden; pero en el caso de los descansos médicos con más de 3 días de duración, las principales causas fueron traumatismos, enfermedades del aparato locomotor y del aparato digestivo.

2.2. Bases teóricas

El ausentismo laboral es analizado desde diversas disciplinas científicas, es así que en la presente investigación, con la finalidad de contar con elementos teóricos suficientes para analizar los resultados que se obtengan, presentaremos la información teórica más relevante desde la perspectiva de la psicología organizacional hasta la tan comentada economía de mercado.

2.3. Definición conceptual

El Término absentismo, sinónimo de ausentismo, proviene del vocablo latino *absens* – *entis* ausente y del vocablo inglés *absenteeism*. La Real Academia de la Lengua Española lo define como; “la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos a un cargo, y costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes. Con la llegada de la revolución industrial este término es adoptado por los empleadores para referirse exclusivamente a los trabajadores que se ausentaban de sus labores en las fábricas”.

Muchos investigadores se han preocupado por el tema de ausentismo laboral, entre ellos tenemos a Briner (1963) quien se refiere al ausentismo como la inasistencia del empleado cuando el empleador lo esperaba. Otras perspectivas orientadas a la definición del ausentismo son asumidas por Steers y Rhodes (1990) quienes abordan una definición más sociológica, caracterizándolo como un fenómeno endémico que, no solo se presenta sino que se distribuye en las organizaciones, grupos y países. Generando ingentes costos para las organizaciones y también para el individuo. Otros autores como Samaniego (1998) buscan integrar modelos causales al concepto de ausentismo, definiéndolo como el incumplimiento de obligaciones laborales por causas involuntarias o voluntarias. Involuntarias cuando el ausentismo es originado por problemas médicos, legales o familiares.

El esfuerzo por consensuar definiciones sobre ausentismo laboral, no solo involucra a investigadores en forma individual, sino también a diversas organizaciones; tales como la Organización Internacional del Trabajo, quien en el año 1991 propone una definición que es aceptada hasta la fecha, para la OIT el ausentismo laboral es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”.

El ausentismo laboral no solo es definido, sino que autores como Samaniego buscan establecer sus causas. Las diversas investigaciones encuentran que el ausentismo puede producirse por causas médicas y no médicas. Por lo tanto tiene una etiología multifactorial. El ausentismo por causa médica es originada por diversas enfermedades, también por accidentes. Por tanto se le considera como un periodo en el cual el trabajador no asiste a cumplir sus obligaciones y, esta inasistencia es atribuible a una

incapacidad del individuo. Exceptuando otras causas como el embarazo o situaciones en la cual el trabajador se encuentra en prisión por razones diversas.

2.3.1 Tipos de Ausentismo

Los diferentes autores concuerdan que existe el ausentismo laboral voluntario e involuntario, donde en un caso la empresa tiene conocimiento de la ausencia, con antelación y en otro caso la empresa desconoce que el trabajador se va a ausentar y tiene que asumir, muchas veces pérdidas económicas y paralización de la producción. En ambos casos la empresa sufre pérdidas económicas y se ve afectada la función laboral.

En algunas oportunidades el trabajador abandona el puesto de trabajo sin estar autorizado para ello, sale a fumar, a cumplir algún recado, va a atender a sus hijos o a familiares mayores; abandonando su puesto de trabajo, razones por la cual no cumple con sus obligaciones laborales afectando la producción de la empresa.

Esta relación entre las causas y consecuencias del ausentismo laboral podemos apreciarla en la siguiente figura:



2.3.1 Modelos de Ausentismo

Tal como hemos podido apreciar, los diversos investigadores, tanto a nivel individual como organizacional encuentran que la falta del trabajador a cumplir con sus obligaciones tiene múltiples causas, por esta razón es muy difícil plantear un modelo explicativo único. Es así que entre los principales modelos que buscan describir y explicar el ausentismo laboral tenemos: el modelo médico, el modelo económico y el modelo psicosocial entre otros. Modelos que serán descritos a continuación.

a. Modelo Médico

Cuando hablamos del modelo médico nos referimos a los casos en los que la ausencia del trabajador se debe a enfermedades. Las cuales pueden tener diferente duración. Sin embargo a nivel internacional, son muchas las empresas cuya dirección de recursos humanos desarrolla, con apoyo del personal de bienestar social, una serie de programas de prevención e intervención que busca mantener y mejorar el estado de salud de los trabajadores; así como su eficaz reinserción laboral en el caso de pérdida de la salud.

Los diferentes estudios indican que la ausencia de trabajadores del sexo masculino se presentan con mayor frecuencia en el sector industrial, la empresa privada y aquellos puestos que requieren bajo nivel de estudios, mientras que la ausencia laboral en el caso del sexo femenino, por lo general se debe a enfermedad y frecuentemente se produce en mujeres que pertenecen al sector de servicios, que laboran en empresas públicas y que tienen un nivel medio de estudios. Sin embargo, sin no consideramos la ausencia por maternidad, su ausentismo es menor que en hombres.

Asimismo, se ha encontrado que, pese a la existencia de programas de apoyo médico muy generosos, la tasa de ausencia laboral continúa incrementándose.

b. Modelo Económico

Algunos investigadores como; Dunn y Youngblood (1986), Thalmeier (1999), Biffi (2002), Osterkamp y Rohn (2005) estudiaron la ausencia laboral utilizando modelos económicos. Especificándose en forma general que el ausentismo laboral se encuentra mediado por dos grandes dimensiones; la motivación y la oferta laboral.

Al hablar de la motivación se refiere a que el trabajador deja de concurrir a trabajar porque contempla otras alternativas de trabajo que, desde el punto de vista económico son más atractivas. En el caso de que las personas consideren que su tiempo fuera del trabajo es más valioso entonces se ausentan del trabajo con mayor frecuencia, según los estudios de Dunn y Youngblood (1986).

Otra forma de abordar el modelo económico es el de establecer una relación entre las tasas de desempleo y la ausencia laboral. Encontrándose una relación inversa entre ambas. A mayor desempleo menor ausencia laboral. En este caso el que un trabajador se ausente del trabajo puede significar la pérdida del mismo; y, como hay mucho desempleo entonces las ausencias laborales disminuyen por temor a perder el trabajo.

c. Modelo Psicosocial

Una forma de explicar el ausentismo laboral, es recurrir al modelo psicosocial, en el cual se recurre no solo al trabajador,

sino también a la organización empresarial y a la interacción entre los trabajadores.

En algunas oportunidades los trabajadores nuevos se ven influenciados por el comportamiento de los trabajadores antiguos, si los trabajadores más antiguos tienden a faltar con frecuencia entonces el nuevo trabajador tendrá la tendencia a imitarlos. Otros autores como Judge, Martocchio y Thoresen (1997) consideran que el ausentismo se encuentra asociado a las características de personalidad de los trabajadores. Entre ellas inestabilidad emocional, ansiedad, etc.

Chadwick-Jones, Nicholson y Brown (1982) para explicar el ausentismo proporcionan mayor importancia al contexto que al individuo.

Steers y Rhodes, consideran que el ausentismo está mediado por dos grandes dimensiones: primero, por la motivación para asistir y segundo por la percepción que tiene el individuo sobre su capacidad para asistir.

El que los trabajadores estén motivados para asistir a trabajar depende de tres factores: las políticas y prácticas organizacionales, la cultura ausentista imperante en la organización, y los valores y metas del empleado. En este caso podemos observar que los factores explicativos del ausentismo laboral se pueden encontrar tanto en el individuo como en la organización.

Este enfoque explicativo del ausentismo laboral analiza el problema tanto a nivel individual como organizacional. Agregando el factor motivación individual antes que el de insatisfacción laboral. En el enfoque psicosocial se analizan también las consecuencias positivas y negativas del ausentismo. Entre las consecuencias negativas se puede mencionar al incremento de la carga laboral sin beneficios

económicos adicionales. La importancia del factor social es abordada por Nicholson y Johns (1985) quienes consideran que la cultura empresarial influiría en el ausentismo laboral. Por lo tanto el ausentismo se podría predecir midiendo el grado de importancia que tiene el ausentismo en los empleados de la organización. Para Nicholson y Johns (1985) la cultura ausentista se basa en las creencias sobre el ausentismo asumidas por los trabajadores y consideradas como elementos de autocontrol.

2.3 Definición conceptual

Ausentismo Laboral

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2009), señala que; el ausentismo laboral, es el conjunto de ausencias de los trabajadores a sus centros laborales; son causadas por razones médicas y no médicas, tienen incidencia en el desempeño del personal en las unidades orgánicas de las empresas.

El ausentismo laboral ha evolucionado en el transcurso de los años e involucró cada vez más al personal, en desmejora del cumplimiento de sus obligaciones para con las organizaciones, sin importar el tipo de actividad a la cual esta se dedica, teniendo resultados negativos en el logro de los objetivos ya planificados.

Asimismo, se ha convertido en un factor que afecta tanto al trabajador, como a las organizaciones, ya que afecta al colaborador en su desarrollo de línea de carrera, y mientras a la empresa limita en escalar posiciones en relación a otras compañías.

De acuerdo a Reyes (2007), las causas del ausentismo son:

Enfermedad comprobada (causa médica).

Enfermedad no comprobada (causa médica).

Diversas razones de carácter familiar (causas no médicas).

Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor. (causa no médicas).

Faltas voluntarias por motivos personales (causa no médica).

Dificultades y problemas financieros (causa no médica).

Problemas de transporte (causa no médica).

Baja motivación para trabajar (causa no médica).

Clima organizacional insostenible (causa no médica).

Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo (causa no médica).

Escasa supervisión de la jefatura (causa no médica).

Políticas inadecuadas de la empresa (causa no médica).

Accidentes de trabajo (causa médica).

De las causas señaladas por el autor Reyes, afectan negativamente en el desempeño del individuo, ya que dependiendo de la causa (médica y no médica), se acumulan las horas de ausentismo en las empresas, lo cual tiene consecuencias tanto para el trabajador, como para el empleador.

Ausentismo Laboral, es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo (Chiavenato, 2003).

Según Molinera (2006); Toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados.

Ausentismo es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Es el acto individual de ausencia al trabajo consecuencia de una elección entre actividades alternas que implican en ocasiones abandono de sus obligaciones.

Se puede también definir el ausentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.

Los autores González, Peiró y Rodríguez-Molina (2011); el ausentismo es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo.

Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados <normales> se plantea un problema para la organización, puesto que se dificulta la consecución adecuada de sus objetivos. Además, en función de las causas de ausentismo, éste también puede estar indicando problemas para los trabajadores, en especial los relativos a su salud, que puede resultar perjudicada por causa de su actividad laboral. Al estudiar el ausentismo, se debe partir de la base de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados. De hecho, es un comportamiento integrado y relacionado con otras experiencias y conductas laborales y no laborales. Por lo tanto, el estudio del ausentismo es una tarea que se debe afrontar desde diferentes aproximaciones. En este sentido, el punto de partida del presente estudio consiste en conocer el escenario en el que se produce el ausentismo, en términos de cifras y datos que describan o reflejen la magnitud del fenómeno, los aspectos asociados al mismo, sus consecuencias y su gestión. Por lo tanto, el objetivo principal del presente capítulo es elaborar un documento que contenga información

básica que permita situar el fenómeno en el contexto espacial y temporal en el que tiene lugar el resto de la investigación.

Enfermedades, El término enfermedad proviene del latín *infirmitas*, que significa literalmente «falta de firmeza». La definición de enfermedad según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es la de “Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible”.

Gastrointestinales.- Se utiliza para todo lo que se refiere al tracto digestivo. La palabra intestino deriva del griego *enteron* y se utiliza con más frecuencia este término. Hablamos, por ejemplo, de una gastroenteritis que es una inflamación del tracto gastrointestinal.

Según el IMSS (ESSALUD México) Gastrointestinal.- Son enfermedades que atacan el estómago y los intestinos, generalmente son ocasionadas por bacterias, parásitos, virus y algunos alimentos como leche y grasas, aunque también existen algunos medicamentos que las provocan. Dentro de los síntomas de dichas enfermedades está la diarrea y por consiguiente la deshidratación.

Según medlineplus la Diarrea, Es una afección que se presenta cuando usted expulsa heces acuosas o sueltas. Puede ser causada por bacterias o parásitos que se encuentran en los alimentos y en el agua.

Según Omeda es la Diarrea es un trastorno intestinal desagradable que provoca en el organismo una situación de estrés. Se considera que una persona padece un proceso diarreico si presenta un aumento de la frecuencia de las deposiciones (más de tres al día) y /o una disminución de la consistencia normal (heces líquidas o semisólidas).

Según medlineplus Es el dolor estomacal se siente en el área entre el pecho y la ingle, a menudo denominada región estomacal o vientre.

Según Botanical – online el dolor estomacal consiste en una sensación desagradable en el estómago que se puede manifestar de muchas maneras y que puede ser un síntoma de una de las muchas posibles anomalías del aparato digestivo.

Según Tuotromédico los gases intestinales.- son la presencia de aire o de gases en el intestino que puede o no expulsarse a través del ano, o bien en ocasiones se expulsa por la boca en forma de eructos.

Según Onmeda los gases intestinales.- En el caso de gases (flatulencia) el tratamiento se selecciona según la causa específica. Las ventosidades suelen ser inocuas en la mayoría de los casos y están condicionadas por los hábitos alimenticios del paciente. Aun así, el médico debe excluir de forma cautelosa la existencia de una causa de origen orgánico.

Dermatología.- La dermatología es la especialidad médica encargada del estudio de la estructura y función de la piel, así como de las enfermedades que la afectan, su diagnóstico, prevención y tratamiento. Según la Academia Europea de Dermatología define la ciencia de la piel y sus enfermedades. La piel es la barrera externa entre el organismo y el medio ambiente, evitando el secado del cuerpo y la penetración de sustancias extrañas.

Según Tuotromédico erisipela.- Es un tipo de infección de la piel que también puede llamarse celulitis. Suele aparecer si hay una de estas causas subyacentes:Un corte o úlcera en la piel, Edema linfático de la piel y lo más determinantes es la aparición de Ampollas enrojecidas con inflamación y calor de la zona.

Según medlineplus erisipela.- Es un tipo de infección de la piel. Afecta la capa superior de la piel y los ganglios linfáticos locales. Algunas afecciones que pueden llevar a erisipela son:

Un corte en la piel

Problemas con el drenaje a través de las venas o el sistema linfático

Llagas cutáneas (úlceras)

Según Dicciomed.eusal.es Lentigo.- Es un término dermatológico que se refiere a las manchas planas, cafesosas y benignas que suelen aparecer usualmente en zonas de la piel expuestas al sol durante mucho tiempo, tales como la cara, los brazos, los hombros y el dorso de las manos. El vocablo lentigo, literalmente “mancha en forma de lenteja”, proviene del latín lentigo, lentiginis (mancha en la piel en forma de lenteja).

Según el Doctor Rigoberto García Gómez Se conoce como léntigos a pequeñas manchas de color carmelita o negro, homogéneas o no, por lo general menores de 5 mm de diámetro aunque su tamaño puede alcanzar unos pocos centímetros, y tienden a aparecer en número variable en zonas de la piel expuestas al sol o en cualquier sitio, incluyendo las palmas, las plantas, las mucosas y las uñas. Su nombre se deriva del latín lens que significa lenteja.

Según Onmeda.es La psoriasis es una enfermedad inflamatoria de la piel que en algunos casos puede afectar a las articulaciones (artritis psoriásica). De aparición frecuente, su evolución es casi siempre crónica. Las lesiones características de la psoriasis son placas bien delimitadas de fondo rojo con una descamación plateada que puede producir picor. La psoriasis ungueal, en codos, manos o cuero cabelludo son algunos de los tipos más comunes.

La afectación de la psoriasis en codos y rodillas es muy frecuente. En otros casos la psoriasis se puede extender por todo el cuerpo, como por el cuero cabelludo, la zona sacra, la cara, las manos

y las plantas de los pies o incluso pueden afectar a las mucosas, las articulaciones y las uñas.

La psoriasis no es contagiosa y se considera una enfermedad autoinmune. Se cree que las lesiones cutáneas se originan por un fallo del sistema inmune que ataca las células de la parte superior de la piel (queratinocitos). Al ser atacados, los queratinocitos se dividen de forma intensa lo que provoca un engrosamiento de la piel que termina por descamarse.

Según medlineplus Psoriasis.- Es una afección cutánea que provoca irritación y enrojecimiento de la piel. La mayoría de las personas con psoriasis presentan parches gruesos de color plateado-blanco con piel roja y escamosa, llamados escamas.

Musculares.- Según Onmeda El dolor muscular puede experimentarse de forma extendida (difusa) o en un punto concreto del cuerpo (local). En un principio puede doler cualquiera de los 600 músculos que posee el cuerpo humano.

El dolor muscular y cualquier clase de dolor son una señal importante para el cuerpo. Distintos estímulos pueden provocar dolor. Entre otros, el calor o el frío (estímulo térmico), la presión o el impacto (estímulo mecánico) o una influencia eléctrica o química.

Según ELSEVIER Lumbalgia.- es un término médico que se emplea para designar aquellos casos clínicos en los que el paciente refiere dolor, acompañado generalmente de tensión muscular, en la región lumbar de la espalda, que incluye las 5 últimas vértebras lumbares y el sacro.

Según Cuidate Plus Lumbalgia.- La lumbalgia es el dolor localizado en la parte inferior o baja de la espalda, cuyo origen tiene que ver con la estructura músculo-esquelética de la columna vertebral.

Según la Fundación Kovacs, se trata de un dolor local acompañado de dolor referido o irradiado que no se produce como consecuencia de fracturas, espondilitis, traumatismos ni causas

neoplásicas, neurológicas, infecciosas, vasculares, endocrinas, metabólicas, ginecológicas ni psicósomáticas.

Esta patología afecta tanto a personas jóvenes, como adultas y mayores y aparece tanto en trabajos sedentarios, como en aquellos que implican un gran esfuerzo físico.

Según medlineplus Un esguince.- es una lesión de los ligamentos que se encuentran alrededor de una articulación. Los ligamentos son fibras fuertes y flexibles que sostienen los huesos. Cuando estos se estiran demasiado o presentan ruptura, la articulación duele y se inflama.

Según American Orthopaedic FOOT & ANKLE SOCIETY Un esguince de tobillo hace referencia a un desgarro de los ligamentos del tobillo. El esguince de tobillo más común ocurre en la parte lateral o externa del tobillo. Se trata de una lesión sumamente común que afecta a muchas personas durante una amplia variedad de actividades. Puede ocurrir en el contexto de una fractura de tobillo (es decir, cuando los huesos del tobillo también se quiebran). No obstante, es más común que ocurra de manera aislada.

Según medlineplus Tendinitis Los tendones son las estructuras fibrosas que unen a los músculos con los huesos. Cuando estos tendones se hinchan o inflaman, se le denomina tendinitis. En muchos casos, también se presenta tendinosis (degeneración del tendón).

Según Arthritis Foundation Tendinitis.- es la inflamación o irritación de un tendón, un cordón grueso que une el músculo al hueso. Los tendones transmiten la energía generada por los músculos para ayudar a mover una articulación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño utilizado.

3.1.1. Tipo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014); La investigación es descriptiva, busca describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo es y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan éstas. En tal sentido, el presente estudio planteado describir las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental por enfermedades determinantes en la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre y por otro las alternativas para mejorar la asistencia y la productividad de los colaboradores, realizando campañas de salud, alimentación, higiene entre otros programas para el beneficio del área en mención.

3.1.2. Nivel

El nivel de investigación sustantivo o puro, refieren fenómenos en su circunstancia real en un tiempo y en un área geográfica determinados. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es

la de describir variables. Desde el punto de vista estadístico, su finalidad es estimar parámetros.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es cuantitativo no experimental y transeccional o transversal.

3.2. Población y muestra.

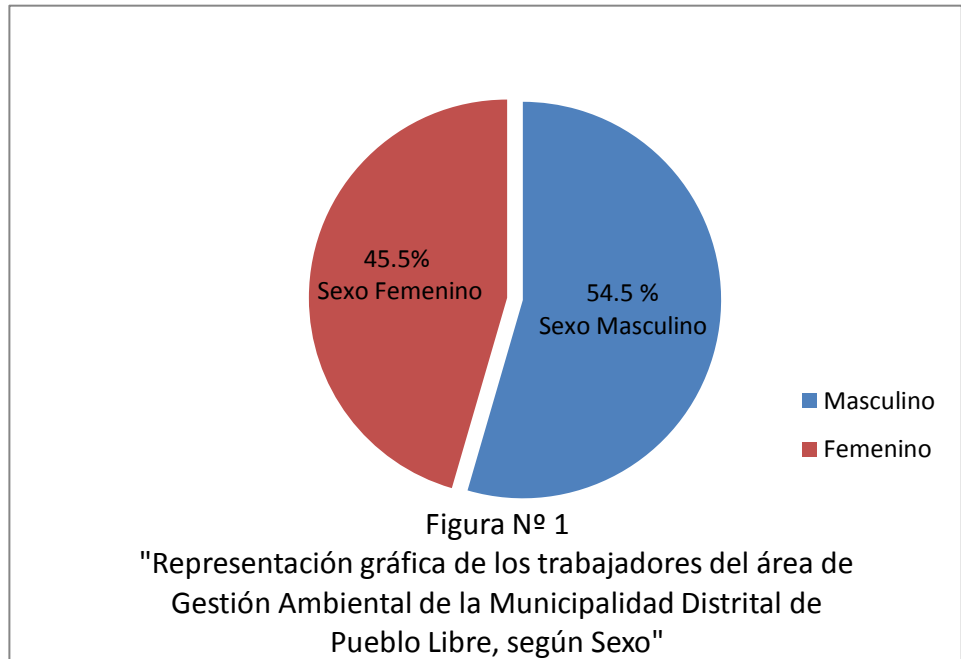
La población de colaboradores es 187 obreros del Área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Descripción de la muestra.- No probabilístico, la muestra se obtuvo de manera intencional por el investigador, se incluye los criterios de inclusión; muestra censal (N = 187) constituida por 102 varones y 85 mujeres; de los cuales 46 trabajan en parques y jardines y 101 en limpieza pública. Según su estado civil 42 de ellos son solteros, 80 casados, 43 convivientes, 4 divorciados y 18 viudos.

Tabla 1.

Trabajadores, según sexo, del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Enero 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	102	54.5
Femenino	85	45.5
Total	187	100.0

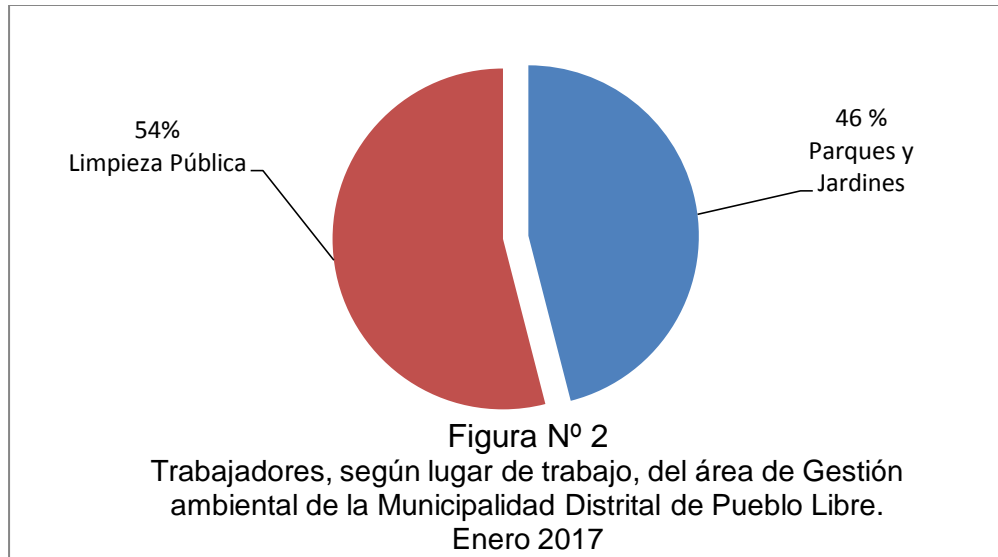


En el Área de Gestión Ambiental, existen 54.5 % colaboradores de sexo masculino y 45.5% de trabajadoras mujeres.

Tabla 2.

Trabajadores, según lugar de trabajo, del área de Gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Enero 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Parques y jardines	86	46.0	46.0	46.0
	Limpieza pública	101	54.0	54.0	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

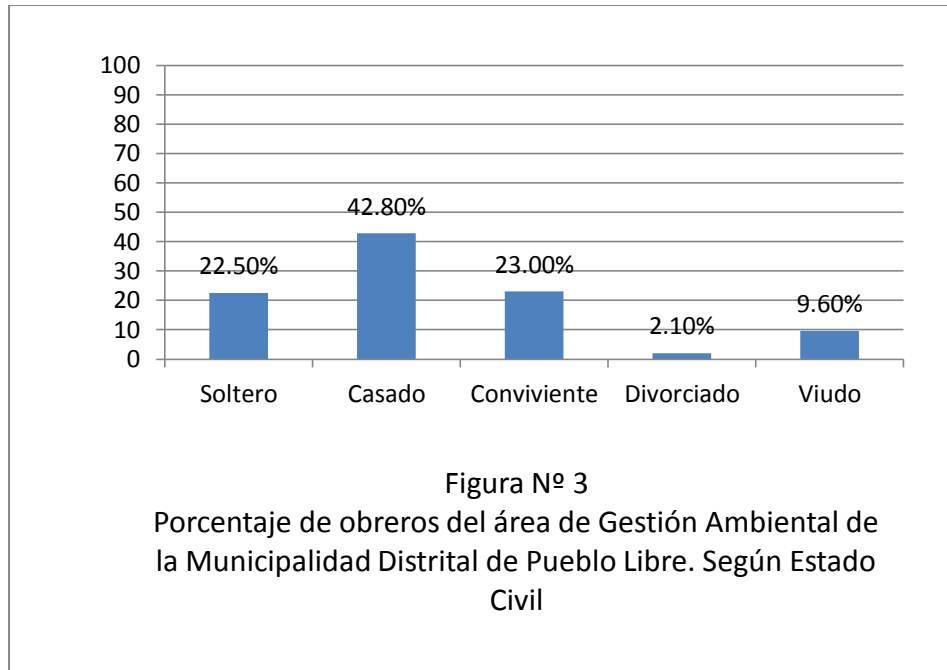


Dentro del Área de Gestión Ambiental, existen equipos de trabajo, divididos en Parques y jardines con un porcentaje de participación de 46% y Limpieza Pública con 54 % de participación.

Tabla N° 3

Trabajadores, según Estado Civil, de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Enero 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	42	22.5	22.5	22.5
	Casado	80	42.8	42.8	65.2
	Conviviente	43	23.0	23.0	88.2
	e				
	Divorciado	4	2.1	2.1	90.4
	Viudo	18	9.6	9.6	100.0
	Total	187	100.0	100.0	



El estado civil de los trabajadores se muestra en un 42.80% de personas casadas, que equivale a 80 servidores, seguido de un 23% de convivientes equivalente a 43 trabajadores, 22.50% de solteros en un número de 42 colaboradores, 9.6% de viudos con número de 18 obreros y por último 2.1% de divorciados que equivale a 4 personas, realizado un total de 187.

3.3. Identificación de la variable y su operacionalización

3.3.1. Operacionalización de la variable

(ver en Anexo)

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1. Técnicas

Encuesta

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario sobre enfermedades determinantes del ausentismo laboral.

Autora: Stefany Maria Vilela Rojas

Mide: Enfermedades determinantes del ausentismo laboral

Dimensiones: Gastrointestinales, Dermatológicas y Musculares

Calificación: a = 1, b = 2, c = 3 y d = 4

Validez.

Se ha obtenido validez de contenido por criterio de jueces expertos, mediante la V de Aiken.

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tabla 4.

Validez de contenido mediante Juicio de Expertos – V de Aiken

CRITERIO A								
ITEM	EVALUAR	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	PROM	V	VALIDEZ	
	Claramente							
01	redactado	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Apropiado para la							
01	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Ayuda a medir la							
01	variable	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Claramente							
02	redactado	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Apropiado para la							
02	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Ayuda a medir la							
02	variable	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Claramente							
03	redactado	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	
	Apropiado para la							
03	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO	

	Ayuda a medir la						
03	variable Claramente	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
04	redactado Apropiado para la	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
04	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
04	Ayuda a medir la variable Claramente	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
05	redactado Apropiado para la	5	5	5	05.00	1.00	ITEM VALIDO
05	dimensión	5	5	3	04.33	0.83	ITEM VALIDO
05	Ayuda a medir la variable Claramente	5	5	3	04.33	0.83	ITEM VALIDO
06	redactado Apropiado para la	5	5	5	05.00	1.00	ITEM VALIDO
06	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
06	Ayuda a medir la variable Claramente	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
07	redactado Apropiado para la	5	5	5	05.00	1.00	ITEM VALIDO
07	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
07	Ayuda a medir la variable Claramente	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
08	redactado Apropiado para la	5	5	5	05.00	1.00	ITEM VALIDO
08	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
08	Ayuda a medir la variable Claramente	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
09	redactado Apropiado para la	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
09	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
09	Ayuda a medir la variable Claramente	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
10	redactado	5	5	5	05.00	1.00	ITEM VALIDO
10	Apropiado para la	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO

	dimensión						
	Ayuda a medir la						
10	variable	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
	Claramente						
11	redactado	5	5	3	04.33	0.83	ITEM VALIDO
	Apropiado para la						
11	dimensión	5	5	3	04.33	0.83	ITEM VALIDO
	Ayuda a medir la						
11	variable	5	5	3	04.33	0.83	ITEM VALIDO
	Claramente						
12	redactado	5	5	3	04.33	0.83	ITEM VALIDO
	Apropiado para la						
12	dimensión	5	5	4	04.67	0.92	ITEM VALIDO
	Ayuda a medir la						
12	variable	5	5	5	05.00	1.00	ITEM VALIDO

Confiabilidad.

Se obtiene la confiabilidad por consistencia interna, mediante la prueba Alfa de Cronbach. El valor que se obtuvo fue alta, siendo el instrumento confiable.

Tabla 5.

Confiabilidad por consistencia interna, mediante - Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.80	12

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados

Datos que recogimos se procesan SPSS versión 25 y en Microsoft Excel, Windows 2016. Para obtener estadísticas descriptiva obteniendo frecuencia, porcentaje, media aritmética, desviación estándar, cuartiles. Se presenta utilizando tablas y figuras.

4.2. Presentación de los resultados

Con la finalidad de dar una mejor presentación y orden se van a presentar en función a los objetivos:

Objetivo general.- Conocer las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre.

Tabla 7.

Enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre.

	Gastrointestinales	Dermatológicas	Musculares
Media	79.23	79.65	77.01
Mediana	83.33	81.25	80.00
Moda	100	81	90
Desv. típ.	20.943	11.128	15.909
Mínimo	25	44	40
Máximo	100	100	100

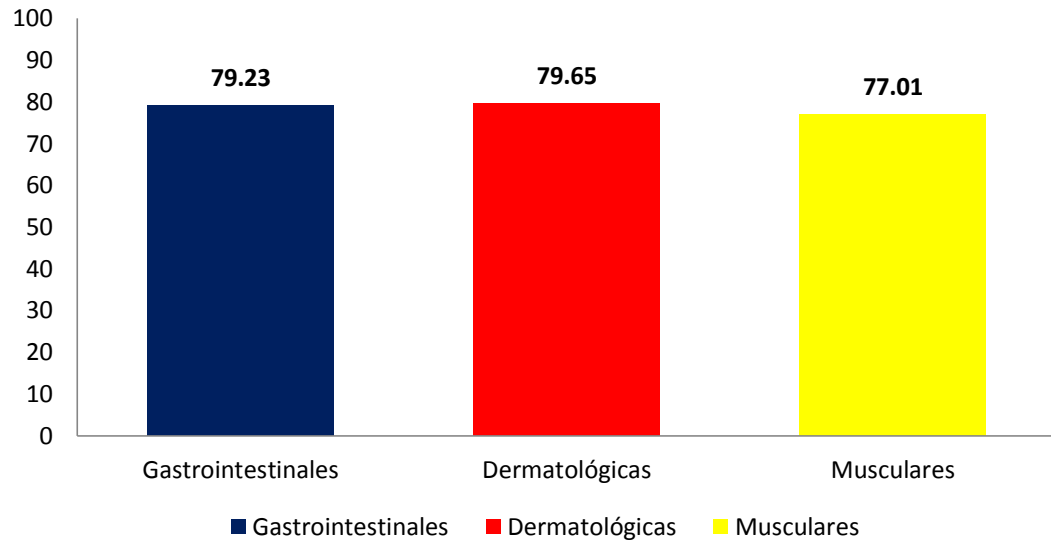


Figura 4. Enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre.

Interpretación.

En la tabla podemos observar que la enfermedad que más predomina son las dermatológicas con un promedio de $X=79.65$, seguidamente, las enfermedades gastrointestinales con una media de $X=79.23$, y finalmente las enfermedades musculares con un promedio 77.01.

Objetivo específico 1

Identificar las enfermedades gastrointestinales que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Tabla 08.

Enfermedades gastrointestinales que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental – Municipalidad Distrital de Pueblo Libre

Enfermedades	Promedio	Porcentaje
Diarreica Aguda	3.40	85.00
Dolor estomacales	2.97	74.25
Eliminación de gases	3.13	78.25

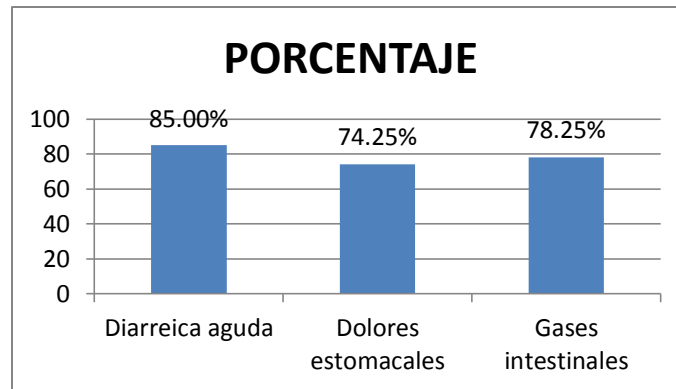


Figura 5. Enfermedades gastrointestinales que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental – Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Interpretación.

A nivel porcentual, los tipos de enfermedades que genera mayor ausentismo laboral es la diarreica aguda (85.00%), seguida de eliminación de gases (78.25%) y dolor digestivo (74.25%).

Objetivo específico 2

Describir los tipos de enfermedades dermatológicas que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Tabla 09.

Tipos de enfermedades dermatológicas

Enfermedades		Promedio
Piel irritada	3.23	80.75
Herida cortante	3.33	83.25
Lentigo	2.58	64.50
Psoriasis	3.61	90.25

Interpretación.

A nivel porcentual, los tipos de enfermedades dermatológicas que genera mayor ausentismo laboral son las enfermedades Psoriasis (90.25%), Herida – cortante (83.25%), Piel Irritada (80.75%) y Lentigo (64.50%).

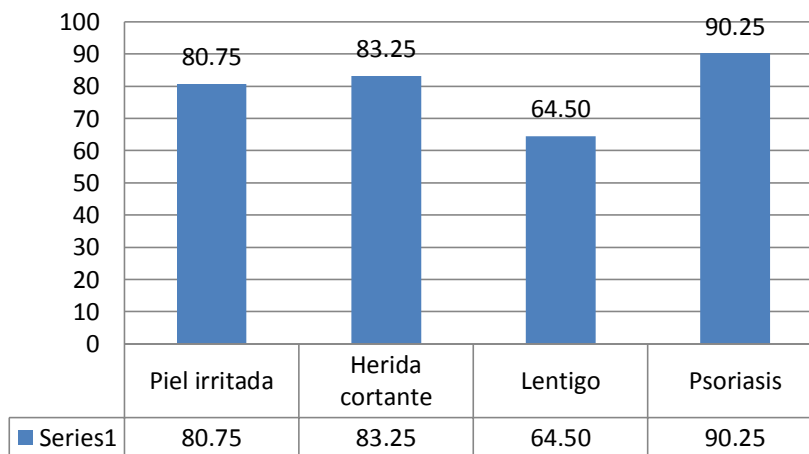


Figura 6. Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, según Tipos de Enfermedades Dermatológicas

Interpretación.

Como se puede observar en la Figura N° 06 el tipo de enfermedad dermatológica que genera mayor ausentismo laboral corresponde a Psoriasis.

Objetivo específico 3

Identificar cuáles son las enfermedades musculares que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Tabla 10.

Enfermedades musculares

	PROMEDIO	PORCENTAJE
Dolores de espalda	2.97	74.33
Dolores lumbálgicos	2.96	74.06
Dolor de tobillo	3.50	87.57
Tendinitis - mano	2.99	74.73
Tendinitis - codo	2.97	74.33

Interpretación.

A nivel porcentual, los tipos de enfermedades musculares que genera mayor ausentismo laboral son las enfermedades de esguince (dolor de tobillo) (87.57%), tendinitis- mano (74.73%), dolores de espalda y tendinitis -codo (74.33%) y dolores lumbalgicos (74.06%).

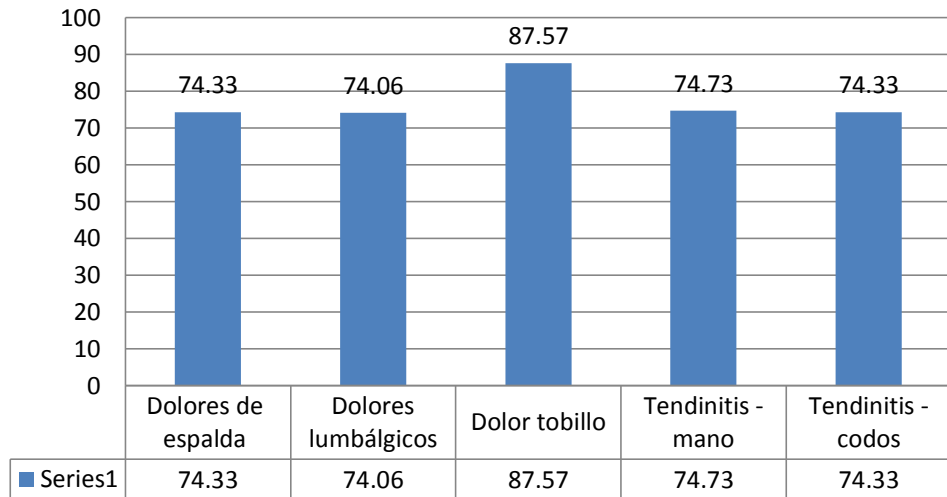


Figura N° 7 Porcentaje de obreros del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Según tipo de Enfermedades Musculares

Interpretación.

Como se puede observar en la Figura N° 07 el tipo de enfermedades musculares que genera mayor ausentismo laboral corresponde a Esguince (Tendinitis codos) 87.57%.

4.3. Análisis y discusión de resultados

Existen 03 tipos de enfermedades que generan mayor ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental De La Municipalidad Distrital Pueblo Libre: Gastrointestinales, Dermatológicas y Musculares.

La enfermedad que genera mayor ausentismo laboral corresponde a las enfermedades dermatológicas, aun cuando no existen muchas diferencias, a nivel porcentual, con las enfermedades gastrointestinales y las enfermedades musculares.

A nivel porcentual, los tipos de enfermedades que genera mayor ausentismo laboral por enfermedades determinantes en los colaboradores del área de Gestión Ambiental De La Municipalidad Distrital Pueblo Libre son las enfermedades dermatológicas (79.65%), seguida de las enfermedades gastrointestinales (79.23%) y de las musculares (77.01%).

Las Investigaciones citadas anteriormente sobre Ausentismo Laboral y sus diversos factores, no coinciden con la presente investigación puesto que no se detalla con precisión respecto a las enfermedades por causa médica en una Organización Empresarial; tales como: enfermedades dermatológicas, las enfermedades gastrointestinales y las enfermedades musculares.

4.4. Conclusiones

Del trabajo de investigación realizado en el área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, se concluye lo siguiente:

1. Los colaboradores del área de Gestión Ambiental en un total de 187; presentan tipos de enfermedades que genera mayor ausentismo laboral por causa medica las cuales son: las enfermedades dermatológicas con un 79.65%, seguida por las enfermedades gastrointestinales con un 79.23% y de las musculares con 77.01% respectivamente.
2. Las enfermedades gastrointestinales que se identificaron en los colaboradores son: La diarreica aguda (diarrea) con un 85.00%, seguida por la Eliminación de gases con 78.25% y por último el Dolor digestivo con 74.25%.
3. Los colaboradores del área de Gestión Ambiental presentan enfermedades dermatológicas como: la Psoriasis con un 90.25%, Herida – cortante con 83.25%, Piel Irritada con 80.75% y el último con menor porcentaje es Lentigo con 64.50%.
4. Se identificó en un total de 187 colaboradores del área de Gestión Ambiental, que exteriorizan enfermedades musculares tales como: Esguince (dolor de tobillo) en un 87.57%; Tendinitis- mano con 74.73%, Dolores de espalda y tendinitis -codo con 74.33% y Dolores lumbálgicos con 74.06%.

4.5. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados del trabajo de Investigación, se recomienda lo siguiente:

1. Implementar Programas de charlas médicas a favor de los colaboradores del área de Gestión Ambiental respecto a las enfermedades dermatológicas, gastrointestinales y musculares.
2. Reubicar el comedor Institucional apartado de los residuos sólidos que generan focos infecciosos, asimismo, establecer políticas de higiene personal, laboral y alimenticio. Asimismo, proyectar charlas nutrición y buena alimentación en los colaboradores.
3. Sensibilizar al uso correcto de los equipos de protección personal – EPPS, con la finalidad de evitar enfermedades dermatológicas. Del mismo modo difundir el uso de los protectores solares.
4. Programar actividades físicas al inicio de la jornada laboral para prevenir dolores musculares.
5. Realizar charlas motivacionales, para mitigar el ausentismo laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

CAPÍTULO V

PROPUESTA PROGRAMA PREVENTIVO DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

“Manos limpias y vidas saludables”

5.2. Justificación del problema

De los resultados obtenidos en la investigación “Ausentismo laboral por enfermedades determinantes en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre”, los colaboradores tienen mayor incidencia en las enfermedades dermatológicas, siendo el 90.25% de psoriasis, el mismo que está deteriorando la calidad de vida de los trabajadores, seguidamente por las enfermedades determinantes de Gastrointestinales (Diarreica aguda – diarrea, dolor estomacal y gases intestinales) y Musculares (Lumbalgia, esguince y tendinitis).

5.3. Establecimiento de objetivos

Objetivo General

Disminuir las incidencias de las enfermedades dermatológicas y gastrointestinales en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad de Pueblo Libre, a fin de que registren menor cantidad de descansos médicos.

Objetivo Específicos

- Capacitar en la prevención de las enfermedades dermatológicas y gastrointestinales a fin que desarrollen una vida saludable

- Instaurar actividades relacionadas a la higiene y alimentación saludable en la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.
- Evaluar y verificar la ejecución de las actividades programadas (charlas, talleres, capacitaciones, actividades físicas o deportivas, etc), en beneficio de los colaboradores del Área de Gestión Ambiental.

5.4. Sector al que se dirige

Al Personal del área de Gestión Ambiental, comprendido por los 187 colaboradores de parques y jardines y limpieza pública.

5.5. Establecimiento de conductas problemas / meta

Problemas			Meta		
✓	Alto índice de enfermedades dermatológicas	de	✓	Uso adecuado de equipos de protección de personal y protectores solares.	
✓	Alta incidencia de enfermedades gastrointestinales	de	✓	Practica de buena higiene y saludable alimentación	
✓	Manejo inadecuado de residuos solidos		✓	Establecer protocolos y procedimientos para el tratamiento de residuos sólidos.	
✓	Falta de actividades recreativas y salud preventiva		✓	Desarrollo de talleres de integración y campañas médicas.	

5.6. Metodología de la Intervención

La metodología a utilizarse en el presente programa se describe a continuación:

- **Método Básico:**

Estudio.- La observación y la recopilación de información de los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre; se encontró diversas enfermedades determinantes que generan ausentismo laboral.

Diagnostico.- De la investigación efectuada en el área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, se puede apreciar que las enfermedades dermatológicas, inciden con mayor frecuencia en los colaboradores, en consecuencia se desatiende los servicios a la ciudadanía.

Planificación.- A través del programa se realizarán actividades y proyectos para fortalecer las capacidades de los servidores, con la finalidad de concientizar la disminución del ausentismo laboral.

Ejecución.- Las actividades se desarrollaran mediante cronograma durante 6 meses, con la participación de los trabajadores, directivos, empresas colaboradoras y auspiciadores.

Evaluación.- Analizar la disminución de enfermedades dermatológicas y verificar la incidencia de las asistencias al centro de labores.

- **Método Intervención:**

Primera fase.- Se realizaran campañas de prevención y tratamiento de las enfermedades dermatológicas tales como; erisipela, lentigo y psoriasis.

Segunda fase.- Desarrollar talleres de prevención de accidentes y en el uso de los Equipos de protección personal – EPPS, el uso adecuado de protectores solares y actividades físicas. Asimismo, se organizará eventos y / o campañas de difusión sobre tomar conciencia en el cuidado de la piel.

Tercera fase.- Clausura del programa y otras actividades recreativas, jornada laboral maestra, premiación de concurso.

1. Premiación a los ganadores del programa “Asistencia Puntual y tolerancia cero”.
2. Clausura y premiación de las olimpiadas municipales.
3. Finalización del programa alimentación sana.

5.7. Instrumentos / material a utilizar

- Trípticos, volantes, revistas, afiches, banner.
- Proyector, equipo de sonido, micrófono, laptop, ecran.
- Salones disponibles, papelotes, plumones.
- Carpetas de participante.

5.8. Cronograma

Meses Actividades	Agosto				septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Fase.																				
Implementar el periódico mural, a través de afiches, boletines informativos, trípticos	X	X																		
Instalación de módulo de información de actividades			X																	
Creación de usuarios participantes en la diferentes actividades				X																
Registro de participantes en las actividades					X	X														
2. Fase																				
Realizar charlas sobre prevención de enfermedades dermatológicas							X	X	X											
Desarrollo de las olimpiadas municipales									X	X	X									
Campaña de salud preventiva										X	X	X								
Inicio de verificación de los reportes de asistencia para el trabajador puntual													X	X	X	X				
Evaluación del impacto de los programas ejecutados																	X	X		
Clausura y premiación a los ganadores																				X

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Anaya y Teheran, (2013). *Estrategias para reducir los costos derivados de incapacidades y ausentismo asociado a enfermedades laborales en la E.S.E Centro de Salud Inmaculada Concepción de Galerías Sucre, en el primer semestre del año 2013* de la Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2778/1/tesis%20final.pdf>

Bernal Torres, César Augusto. 2010. *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. Bogota, Colombia: Pearson

Cuevas, Y.; García, T.; y Villa, M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel. BOGOTA*. Tesis de Especialización. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=FB51D1E8B4565BCC54A175CEF4A07D5B?sequence=1>

Ferraro, C. (2016). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en Oncología "Luciano Fortabat" de Olavarria*. Tesis de Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud, Universidad Nacional de Rosario-Argentina. Recuperado de <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista. 2010. *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. D.F. México. Mc Graw Hill Education

Hernández; Fernández y Baptista. 2014. *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. D.F. México. Mc Graw Hill Education

Jave (2015) por la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres En el ámbito nacional en la Tesis “*Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2015*”
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2109/1/jave_gl.pdf

Rodríguez, JA. (2014). *Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el personal de SEDAPAL, en el periodo 2001-2013*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, Escuela de Post-Grado.

Rojas (2014) en su tesis “*Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile*” en la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile
http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/416/Estudio%20descriptivo%20del%20ausentismo%20laboral%20en%20trabajadores%20del%20sistema%20publico%20de%20salud%20en%20Chile_Leslye%20Rojas%20C.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre

AUTOR STEFANY MARIA VILELA ROJAS

PROBLEMA	OBJETIVO	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;"><u>PROBLEMA PRINCIPAL</u></p> <p>¿ Cuáles son las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre?</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Conocer las enfermedades determinantes del ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital Pueblo Libre.</p>	<p>Población: 187 Obreros</p> <p>Muestra: 187 Obreros</p> <p>La Investigación es :</p> <p>(x) Básica () Aplicada</p> <p>(x) Descriptiva () Correlacional () Explicativa</p> <p>Variable 1 .- Ausentismo Laboral</p> <p>Diseño: () Experimental (x) No experimental</p>
<p style="text-align: center;"><u>PROBLEMA SECUNDARIO 1</u></p> <p>¿ Cuáles son las enfermedades Gastrointestinales que se presentan en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</u></p> <p>Identificar las enfermedades gastrointestinales que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.</p>	
<p style="text-align: center;"><u>PROBLEMA SECUNDARIO 2</u></p> <p>¿ Qué enfermedades Dermatológicas se presentan con regularidad en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</u></p> <p>Describir las enfermedades dermatológicas que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.</p>	
<p style="text-align: center;"><u>PROBLEMA SECUNDARIO 3</u></p> <p>¿ Cuáles son las enfermedades Musculares que generan ausentismo laboral en los colaboradores del área de Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 3</u></p> <p>Identificar las enfermedades musculares que determinan ausentismo laboral en los colaboradores del área de gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.</p>	

ANEXO 2



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 29 de Marzo del 2017

Carta N° 957-2017-DFPTS

Señor
JHONNATHAN SALAS SAAVEDRA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **STEFANY MARÍA VILELA ROJAS**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 42-844076-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

DR. P. MIRIAM SÁNCHEZ SALAS
Docente (C)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Subgerencia de Recursos Humanos
JHONNATHAN SALAS SAAVEDRA
Subgerente

RGS/erh
Id. 614677



GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Subgerencia de Recursos Humanos

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

CARTA N° 48 -2017-MPL-GAF/SGRH

Pueblo Libre, 11 ABR 2017

Señor
RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e) de la Facultad de
Psicología y Trabajo Social de la
Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Av. Petit Thours N° 248
LIMA

Ref. Carta N° 957-2017-DFPTS

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la Carta de la referencia, a través de la cual, presenta a la señora Stefany María Vilela Rojas, estudiante de la carrera profesional de Trabajo Social, identificada con código N° 42-844076-0, para que se le otorgue facilidades con la finalidad de recabar una muestra representativa de la Municipalidad de Pueblo Libre y pueda optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social. Al respecto, le comunicamos que a fin de promover e incentivar el trabajo de los graduandos de nuestro país, se ha tenido a bien aceptar a la señora Stefany María Vilela Rojas para que recabe la información requerida, en ese sentido y para dicho efecto, deberá acercarse a la Subgerencia de Recursos Humanos a mi cargo a fin que reciba la orientación correspondiente.

Atentamente.


GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Subgerencia de Recursos Humanos
Municipalidad de Pueblo Libre

JHONNATHAN SALAS SAAVEDRA
Subgerente

JSS

ANEXO 3

CUADRO DE VALIDACIÓN

CODIGO	L_TRAB	EDAD	SEXO	FECHA	E_CIVIL	ITEM_01	ITEM_02	ITEM_03	ITEM_04	ITEM_05	ITEM_06	ITEM_07	ITEM_08	ITEM_09	ITEM_10	ITEM_11	ITEM_12	GASTRO	DERMA	MUSCU	PT
001	2	53	2	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	12	19	13	44
002	2	50	1	22/03/2017	1	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	10	13	11	34
003	2	37	2	22/03/2017	1	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	12	15	9	36
004	2	63	1	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	1	2	2	3	3	2	2	12	11	10	33
005	2	53	1	22/03/2017	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	11	13	12	36
006	1	55	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
007	2	65	2	22/03/2017	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	12	15	15	42
008	2	52	2	22/03/2017	5	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	12	14	12	38
009	1	69	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
010	2	48	2	22/03/2017	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	7	14	8	29
011	2	67	1	22/03/2017	2	3	4	1	4	3	4	4	1	2	4	3	2	8	16	11	35
012	2	35	1	22/03/2017	3	3	4	3	3	3	2	4	2	1	4	3	1	10	14	9	33
013	2	45	2	22/03/2017	1	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	11	16	12	39
014	2	37	1	22/03/2017	1	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	10	18	14	42
015	2	30	1	22/03/2017	3	3	1	3	2	3	1	4	2	2	3	4	1	7	12	10	29
016	2	48	2	22/03/2017	1	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	1	10	16	11	37
017	1	65	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	3	3	12	16	11	39
018	2	37	2	22/03/2017	1	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	8	13	12	33
019	2	33	2	22/03/2017	3	3	4	3	2	4	2	4	2	1	3	3	1	10	14	8	32
020	2	34	2	22/03/2017	1	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	10	16	14	40
021	2	33	2	22/03/2017	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	12	18	12	42
022	2	61	2	22/03/2017	2	3	4	3	1	4	4	4	1	1	4	1	3	10	14	9	33
023	2	36	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	12	17	12	41
024	2	47	2	22/03/2017	3	2	4	2	4	3	2	4	1	1	3	1	3	8	14	8	30
025	1	27	1	22/03/2017	1	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	1	3	11	15	11	37
026	2	52	2	22/03/2017	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	12	18	14	44
027	1	64	1	22/03/2017	2	4	1	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	8	17	11	36
028	2	60	2	22/03/2017	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	10	15	9	34
029	2	52	2	22/03/2017	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	12	18	16	46
030	2	57	1	22/03/2017	5	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	6	11	11	28
031	1	64	1	22/03/2017	2	2	1	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	5	17	11	33
032	2	61	1	22/03/2017	2	3	1	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	7	14	13	34
033	1	49	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	12	17	14	43
034	2	61	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	12	18	10	40
035	2	54	2	22/03/2017	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	12	16	11	39
036	1	55	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	12	18	14	44
037	2	37	1	22/03/2017	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	10	16	13	39
038	1	61	1	22/03/2017	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	11	15	13	39
039	2	46	2	22/03/2017	1	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	8	16	12	36

040	2	68	2	22/03/2017	2	3	1	1	4	4	2	4	1	3	3	2	3	5	15	11	31
041	2	23	1	22/03/2017	1	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	9	17	14	40
042	2	59	2	22/03/2017	2	1	2	2	1	4	2	4	1	1	3	1	3	5	12	8	25
043	1	66	1	22/03/2017	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	10	17	16	43
044	2	51	2	22/03/2017	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	12	18	13	43
045	1	66	1	22/03/2017	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	11	17	15	43
046	2	67	1	22/03/2017	3	2	1	3	4	3	2	4	1	1	4	4	2	6	14	11	31
047	2	45	1	22/03/2017	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	8	17	13	38
048	2	49	2	22/03/2017	2	1	1	1	1	3	4	2	3	1	3	3	1	3	13	8	24
049	2	61	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	12	17	13	42
050	2	59	2	22/03/2017	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	6	15	13	34
051	2	60	2	22/03/2017	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	6	10	8	24
052	2	51	2	22/03/2017	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	6	12	9	27
053	1	32	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	12	13	12	37
054	2	43	2	22/03/2017	2	4	4	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	9	12	10	31
055	2	40	2	22/03/2017	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	6	17	13	36
056	1	58	1	22/03/2017	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	9	15	12	36
057	2	58	2	22/03/2017	2	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	6	17	14	37
058	2	69	1	22/03/2017	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	12	18	14	44
059	2	67	1	22/03/2017	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	10	16	14	40
060	2	41	2	22/03/2017	3	3	1	1	1	3	2	1	3	4	3	1	2	5	10	10	25
061	2	28	2	22/03/2017	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	11	17	13	41
062	1	52	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	12	19	14	45
063	2	67	1	22/03/2017	2	4	1	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	7	15	9	31
064	1	63	2	22/03/2017	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	12	18	16	46
065	2	59	2	22/03/2017	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	11	19	14	44
066	2	45	2	22/03/2017	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	7	18	14	39
067	1	52	2	22/03/2017	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	10	19	14	43
068	1	52	2	22/03/2017	2	3	1	1	3	3	4	3	1	2	3	1	1	5	14	7	26
069	1	52	2	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	12	16	15	43
070	1	65	1	22/03/2017	2	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	8	14	11	33
071	1	38	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	12	18	14	44
072	2	48	2	22/03/2017	2	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	8	14	13	35
073	1	64	1	22/03/2017	5	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	7	12	12	31
074	2	63	1	22/03/2017	2	3	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	8	17	15	40
075	1	48	2	22/03/2017	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	6	14	12	32
076	1	57	2	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
077	2	63	1	22/03/2017	2	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	9	17	15	41
078	1	54	1	22/03/2017	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	12	16	13	41
079	1	68	1	22/03/2017	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	7	17	14	38
080	2	45	2	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	12	13	10	35

081	2	51	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	12	19	16	47
082	1	55	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
083	1	69	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
084	1	65	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	3	3	12	16	11	39
085	1	27	1	22/03/2017	1	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	1	3	11	15	11	37
086	1	64	1	22/03/2017	2	4	1	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	8	17	11	36
087	1	64	1	22/03/2017	2	2	1	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	5	17	11	33
088	1	49	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	12	17	14	43
089	1	55	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	12	18	14	44
090	1	61	1	22/03/2017	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	11	15	13	39
091	1	66	1	22/03/2017	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	10	17	16	43
092	1	66	1	22/03/2017	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	11	17	15	43
093	1	32	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	12	13	12	37
094	1	58	1	22/03/2017	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	9	15	12	36
095	1	52	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	12	19	14	45
096	1	63	2	22/03/2017	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	12	18	16	46
097	1	52	2	22/03/2017	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	10	19	14	43
098	1	52	2	22/03/2017	2	3	1	1	3	3	4	3	1	2	3	1	1	5	14	7	26
099	1	52	2	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	12	16	15	43
100	1	65	1	22/03/2017	2	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	8	14	11	33
101	1	38	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	12	18	14	44
102	1	64	1	22/03/2017	5	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	7	12	12	31
103	1	48	2	22/03/2017	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	6	14	12	32
104	1	57	2	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
105	1	54	1	22/03/2017	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	12	16	13	41
106	1	68	1	22/03/2017	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	7	17	14	38
107	1	57	2	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
108	1	54	1	22/03/2017	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	12	16	13	41
109	1	68	1	22/03/2017	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	7	17	14	38
110	1	55	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
111	1	69	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
112	1	65	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	3	3	12	16	11	39
113	1	27	1	22/03/2017	1	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	1	3	11	15	11	37
114	1	64	1	22/03/2017	2	4	1	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	8	17	11	36
115	1	64	1	22/03/2017	2	2	1	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	5	17	11	33
116	1	49	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	12	17	14	43
117	1	55	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	12	18	14	44
118	1	61	1	22/03/2017	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	11	15	13	39
119	1	66	1	22/03/2017	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	10	17	16	43
120	1	66	1	22/03/2017	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	11	17	15	43

121	1	32	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	12	13	12	37
122	1	58	1	22/03/2017	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	9	15	12	36
123	1	52	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	12	19	14	45
124	1	63	2	22/03/2017	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	12	18	16	46
125	1	52	2	22/03/2017	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	10	19	14	43
126	1	52	2	22/03/2017	2	3	1	1	3	3	4	3	1	2	3	1	1	5	14	7	26
127	1	52	2	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	12	16	15	43
128	1	65	1	22/03/2017	2	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	8	14	11	33
129	1	38	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	12	18	14	44
130	1	64	1	22/03/2017	5	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	7	12	12	31
131	1	48	2	22/03/2017	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	6	14	12	32
132	1	57	2	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	12	17	16	45
133	1	54	1	22/03/2017	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	12	16	13	41
134	1	68	1	22/03/2017	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	7	17	14	38
135	2	37	1	22/03/2017	1	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	10	18	14	42
136	2	30	1	22/03/2017	3	3	1	3	2	3	1	4	2	2	3	4	1	7	12	10	29
137	2	48	2	22/03/2017	1	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	1	10	16	11	37
138	2	37	2	22/03/2017	1	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	8	13	12	33
139	2	33	2	22/03/2017	3	3	4	3	2	4	2	4	2	1	3	3	1	10	14	8	32
140	2	34	2	22/03/2017	1	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	10	16	14	40
141	2	33	2	22/03/2017	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	12	18	12	42
142	2	61	2	22/03/2017	2	3	4	3	1	4	4	4	1	1	4	1	3	10	14	9	33
143	2	36	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	12	17	12	41
144	2	47	2	22/03/2017	3	2	4	2	4	3	2	4	1	1	3	1	3	8	14	8	30
145	2	52	2	22/03/2017	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	12	18	14	44
146	2	60	2	22/03/2017	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	10	15	9	34
147	2	52	2	22/03/2017	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	12	18	16	46
148	2	57	1	22/03/2017	5	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	6	11	11	28
149	2	61	1	22/03/2017	2	3	1	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	7	14	13	34
150	2	61	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	12	18	10	40
151	2	54	2	22/03/2017	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	12	16	11	39
152	2	37	1	22/03/2017	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	10	16	13	39
153	2	46	2	22/03/2017	1	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	8	16	12	36
154	2	68	2	22/03/2017	2	3	1	1	4	4	2	4	1	3	3	2	3	5	15	11	31
155	2	23	1	22/03/2017	1	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	9	17	14	40
156	2	59	2	22/03/2017	2	1	2	2	1	4	2	4	1	1	3	1	3	5	12	8	25
157	2	51	2	22/03/2017	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	12	18	13	43
158	2	67	1	22/03/2017	3	2	1	3	4	3	2	4	1	1	4	4	2	6	14	11	31
159	2	45	1	22/03/2017	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	8	17	13	38
160	2	49	2	22/03/2017	2	1	1	1	1	3	4	2	3	1	3	3	1	3	13	8	24

161	2	61	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	12	17	13	42
162	2	59	2	22/03/2017	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	6	15	13	34
163	2	60	2	22/03/2017	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	6	10	8	24
164	2	51	2	22/03/2017	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	6	12	9	27
165	2	43	2	22/03/2017	2	4	4	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	9	12	10	31
166	2	40	2	22/03/2017	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	6	17	13	36
167	2	58	2	22/03/2017	2	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	6	17	14	37
168	2	69	1	22/03/2017	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	12	18	14	44
169	2	67	1	22/03/2017	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	10	16	14	40
170	2	41	2	22/03/2017	3	3	1	1	1	3	2	1	3	4	3	1	2	5	10	10	25
171	2	28	2	22/03/2017	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	11	17	13	41
172	2	67	1	22/03/2017	2	4	1	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	7	15	9	31
173	2	59	2	22/03/2017	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	11	19	14	44
174	2	45	2	22/03/2017	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	7	18	14	39
175	2	48	2	22/03/2017	2	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	8	14	13	35
176	2	63	1	22/03/2017	2	3	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	8	17	15	40
177	2	63	1	22/03/2017	2	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	9	17	15	41
178	2	45	2	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	12	13	10	35
179	2	51	1	22/03/2017	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	12	19	16	47
180	1	32	1	22/03/2017	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	12	13	12	37
181	1	58	1	22/03/2017	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	9	15	12	36
182	1	52	1	22/03/2017	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	12	19	14	45
183	1	63	2	22/03/2017	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	12	18	16	46
184	1	52	2	22/03/2017	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	10	19	14	43
185	1	52	2	22/03/2017	3	2	1	2	2	4	4	3	1	2	3	1	1	5	14	7	26
186	1	52	2	22/03/2017	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	12	16	15	43
187	1	65	1	22/03/2017	2	3	1	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	8	14	11	33

ANEXO 4

ENCUESTA

CODIGO:

ENCUESTA

Edad:Años **Sexo:** () Masculino. () Femenino. **Fecha:**

Estado Civil: () Soltero (a) () Casado (a). () Conviviente. () Divorciado (a) () Viudo (a)

Instrucciones.- Estimados(as) integrantes de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, la presente encuesta, es anónima y tiene como finalidad conocer las causas del Ausentismo Laboral del personal. Para ello les agradeceré se sirvan leer con atención cada pregunta y contesten marcando la letra que contenga la opción que considere pertinente.

1.- ¿Usted ha presentado diarrea aguda (diarrea)?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

2.- ¿Con que frecuencia tienes dolores estomacales?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.- ¿Usted ha presentado eliminación de gases con frecuencia?

- a) Siempre
- b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

4.- ¿Su piel se irrita con facilidad?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

5.- ¿En alguna oportunidad ha presentado alguna herida cortante?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

6.- ¿Usted usa bloqueador solar?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

7.- ¿Ha padecido de dolores en la piel o sensación de inflamación?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

8.- ¿Usted ha padecido de dolores musculares en la espalda?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

9.- ¿Cuándo hace esfuerzo durante el trabajo, le duele la espalda?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

10.- ¿Ha presentado dolor en el tobillo mientras laboraba?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

11.- ¿Ha presentado dolor en las manos al barrer?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

12.- ¿Cuándo ha realizado un esfuerzo ha presentado dolor en los codos?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

ANEXO 5

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA
Ausentismo Laboral.- Según Chiavenato (2003): Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización.	Gastrointestinales.- Se utiliza para todo lo que se refiere al tracto digestivo. La palabra intestino deriva del griego enteron y se utiliza con más frecuencia este término. Hablamos, por ejemplo, de una gastroenteritis que es una inflamación del tracto gastrointestinal.	Diarreica Aguda (Diarrea)	1. ¿Usted ha presentado diarrea Aguda (Diarrea)?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
		Dolor estomacal	2. ¿Con que frecuencia tienes dolores estomacales?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
		Gases Intestinales	3. ¿Usted ha presentado eliminación de gases con frecuencia?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
	Dermatología.- La dermatología es la especialidad médica encargada del estudio de la estructura y función de la piel, así como de las enfermedades que la afectan, su diagnóstico, prevención y tratamiento	Erisipela	4. ¿Su piel se irrita con facilidad?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
			5. ¿En alguna oportunidad ha presentado alguna herida cortante?	a) Siempre b) casi siempre c) A veces d) Nunca
		Léntigo	6. ¿Usted usa bloqueador solar?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
		Psoriasis	7. ¿Ha padecido de dolores en la piel o sensación de inflamación?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
			8. ¿Usted ha padecido de dolores musculares en la espalda?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
	Muscular.- Permite que el esqueleto se mueva, se mantenga firme y también da forma al cuerpo. En los vertebrados los músculos son controlados por el sistema nervioso, aunque algunos músculos (tales como el cardíaco) pueden funcionar de forma autónoma	Lumbalgia	9. ¿Cuándo hace esfuerzo durante el trabajo, le duele la espalda?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
		Esguince	10. ¿Ha presentado dolor en el tobillo mientras laboraba?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
		Tendinitis	11. ¿ha presentado dolor en las manos al barrer?	a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces d) Casi siempre
			12. ¿Cuándo ha realizado un esfuerzo ha presentado dolor en los codos?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca

ANEXO 6

FICHA DE OPINION Y VALIDACION DEL INSTRUMENTO EN GENERAL

I. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del experto.	Cargo que desempeña / Institución donde labora	Nombre del Instrumento que evalúa el experto	Autores del Instrumento
Lucero Huamán, Homer	Especialista en Recursos Humanos / Municipalidad de Pueblo Libre	Cuestionario de enfermedades determinantes del ausentismo laboral	Stefany María Vilela Rojas

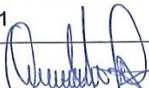
II. ASPECTOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81–100%
01. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				70%	
02. Objetividad	Está expresado en conductas observables				75%	
03. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
04. Organización	Existe una organización lógica					95%
05. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
06. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				70%	
07. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				80%	
08. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				75%	
09. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				75%	
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION GENERAL DE LAS PROPIEDADES DEL INSTRUMENTO:

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION:	80%	
13 de abril de 2017	DNI: 45145271	Teléfono: 933180652
Lugar: Pueblo Libre	Firma:	

FICHA DE OPINION Y VALIDACION DEL INSTRUMENTO EN GENERAL

I. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del experto.	Cargo que desempeña / Institución donde labora	Nombre del Instrumento que evalúa el experto	Autores del Instrumento
Salas Saavedra, Jhonnathan Raúl	Subgerente de Recursos Humanos Municipalidad de Pueblo Libre	Cuestionario de enfermedades determinantes del ausentismo laboral	Stefany María Vilela Rojas


II. ASPECTOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81–100%
01. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				70%	
02. Objetividad	Está expresado en conductas observables				73%	
03. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					85%
04. Organización	Existe una organización lógica					81%
05. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				78%	
06. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				75%	
07. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				78%	
08. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					82%
09. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					84%
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					81%

III. OPINION GENERAL DE LAS PROPIEDADES DEL INSTRUMENTO:

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION:	78.70%	
11 de Abril de 2017	DNI: 41754203	Teléfono: 964625117
Lugar: Pueblo Libre	Firma: 	

FICHA DE OPINION Y VALIDACION DEL INSTRUMENTO EN GENERAL

I. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del experto.	Cargo que desempeña / Institución donde labora	Nombre del Instrumento que evalúa el experto	Autores del Instrumento
Ramírez Mendoza, Sandro	Jefe de Marketing Universidad Privada Telesup	Cuestionario de enfermedades del ausentismo laboral	Stefany María Vilela Rojas

II. ASPECTOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
01. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			55%		
02. Objetividad	Está expresado en conductas observables			60%		
03. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			55%		
04. Organización	Existe una organización lógica			55%		
05. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				75%	
06. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80%	
07. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				75%	
08. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			58%		
09. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			60%		
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				75%	

III. OPINION GENERAL DE LAS PROPIEDADES DEL INSTRUMENTO:

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION:	70%	
Lima, 14 de abril de 2017	DNI: 06674227	Teléfono: 944218604
Lugar: Lima	Firma: 