



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG
LAMBAYEQUE SRL, CHICLAYO 2022**

**PRESENTADO POR
YESSENIA STEPHANIE CAMPOS GUERRA
LESLIE FERNANDA PLAZA CUBAS**

**ASESOR
LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**CHICLAYO – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG
LAMBAYEQUE SRL, CHICLAYO 2022**

**TESIS PARA OPTAR
EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADA POR:
YESSENIA STEPHANIE CAMPOS GUERRA
LESLIE FERNANDA PLAZA CUBAS**

**ASESOR:
MG. LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

CHICLAYO, PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada principalmente a Dios, ya que gracias a él he logrado formarme profesionalmente y ahora ir cumpliendo mis sueños y metas. A mis progenitores, ya que siempre han estado a mi lado brindándome su apoyo y consejos para ser de mí una mujer de bien. De manera muy especial a mi esposo por siempre apoyarme y estar conmigo en los buenos y malos momentos.

Campos Guerra, Yessenia Stephanie

Dedico esta investigación primeramente a Dios por iluminarme en cada etapa de mi vida, a mis padres quienes con su confianza, dedicación y amor me han ayudado a ir logrando todas mis metas y sueños.

Plaza Cubas, Leslie Fernanda

AGRADECIMIENTO

Esta investigación es en gran parte una recompensa al esfuerzo que mis padres han realizado por formarme como profesional, es por ello que agradezco a mis padres: Segundo y Sonia por ser los principales promotores, por inculcarme siempre a salir adelante, por su confianza y por todos los principios y buenas enseñanzas que me han enseñado a lo largo de estos años. A mi abuelita Dora, que desde el cielo estoy completamente segura se siente muy orgullosa de mi.

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia preciosa, a mi esposo por su apoyo incondicional y de manera muy especial a nuestro profesor Luis Arbulú, asesor de nuestro trabajo de investigación, por habernos guiado con paciencia y rectitud.

Campos Guerra, Yessenia Stephanie

Agradezco con mucho cariño y amor a mis papas y a mi familia, por haberme dado la oportunidad de formarme como profesional en esta casa de estudios a la cual estoy muy agradecida por haberme brindado los mejores momentos y enseñanzas. También agradezco a mi asesor Luis Arbulú por haberme orientado en la elaboración de mi trabajo de investigación y a la empresa King Kong Lambayeque por habernos facilitado la entrada, puesta en marcha del instrumento y manejo de información para la elaboración de esta investigación

Plaza Cubas, Leslie Fernanda

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	x
Situación problemática	xi
Objetivos de estudio.....	xiii
Hipótesis	xiv
Justificación	xiv
Limitaciones del estudio	xv
Metodología.....	xvi
Estructura del trabajo.....	xvi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	17
1.1. Antecedentes	17
1.2. Bases teóricas.....	21
1.1.1. Presentismo.....	21
1.1.1.1. Causas del presentismo	22
1.1.1.2. Medición del Presentismo.....	22
1.1.1.3. Dimensiones en indicadores claves del Presentismo.....	23
1.1.1.4. Indicadores del Presentismo.....	24
1.1.2. Productividad.....	26
1.1.2.1. Importancia de la productividad	26
1.1.2.2. Factores internos de la productividad	27
1.1.2.3. Dimensiones de la productividad laboral	29
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	32
2.2. Variables y definición operacional	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	34
3.1. Diseño metodológico.....	34
3.2. Diseño Muestral.....	35
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	38

3.4.	Confiabilidad del instrumento	38
3.5.	Validez del instrumento	39
3.6.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	39
3.7.	Aspectos éticos.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		40
4.1.	Resultados de la investigación	40
4.1.1.	Caracterización de la muestra	40
4.1.2.	Análisis descriptivo	43
4.1.3.	Verificación de los objetivos o la contrastación de las hipótesis.	50
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		57
5.1.	Discusión de resultados.....	57
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES.....		63
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		65
ANEXOS.....		74
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....		75
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....		78
Anexo 3: Validación de expertos.....		93
Anexo 4: Instrumentos de recopilación de datos.....		110
Anexo 5: Prueba piloto.....		119
Anexo 6: Consentimiento informado Empresa King Kong Lambayeque.....		120
Anexo 7: Consentimiento informado Empresa King Kong Huerequeque.....		121
Anexo 8: Base de datos SPSS versión 25 – Presentismo.....		122
Anexo 9: Base de datos SPSS versión 25 – Productividad.....		124
Anexo 10: Analisis de fiabilidad		126
Anexo 11: Fotografías.....		127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución porcentual del género de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022	40
Tabla 2 Distribución porcentual del lugar de procedencia de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022	40
Tabla 3 Distribución porcentual del cargo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022	41
Tabla 4 Distribución porcentual del tiempo de servicio de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022	42
Tabla 5 Distribución porcentual del grado de instrucción de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.	42
Tabla 6 Distribución porcentual del estado civil de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022	43
Tabla 7 Distribución porcentual de la edad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022	43
Tabla 8 Correlación entre el presentismo y la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.....	51
Tabla 9 Correlación entre el presentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022	52
Tabla 10 Correlación entre el Presentismo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.	53
Tabla 11 Correlación entre el presentismo y la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.	55
Tabla 12 Matriz de consistencia.....	75
Tabla 13 Operacionalización de la variable Presentismo Laboral.....	78
Tabla 14 Operacionalización de la variable Productividad Laboral	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual de los niveles de Presentismo en la empresa King Kong Lambayeque, 2022	44
Figura 2 Distribución porcentual de los factores estresores en la empresa King Kong Lambayeque, 2022	45
Figura 3 Distribución porcentual de los niveles del proceso y resultado de trabajo trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.....	46
Figura 4 Distribución porcentual de los niveles de Productividad Laboral en la empresa King Kong Lambayeque, 2022	47
Figura 5 Distribución porcentual de la presencia de motivación en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.....	48
Figura 6 Distribución porcentual de la presencia de satisfacción en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.....	49
Figura 7 Distribución porcentual de la presencia de trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.....	50

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación del presentismo con la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el periodo 2022. Para este fin, se realizó una investigación básica con un enfoque mixto, teniendo un alcance correlacional y de diseño no experimental. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 40 colaboradores operativos de la empresa de King Kong Lambayeque SRL. Se encontró como resultado del estudio que el presentismo laboral se relaciona de manera significativa con la productividad de los colaboradores operativos dado que existe una correlación inversa y alta. De acuerdo a la correlación entre la primera variable y las dimensiones de la productividad, se pudo detectar que son inversas y significativas.

Finalmente, de acuerdo a los resultados que se analizaron, se concluyó que el presentismo se manifiesta en la organización en un nivel bajo y la productividad de la empresa es buena y aceptable. Es por esto que se han propuesto recomendaciones que permitan a la empresa King Kong Lambayeque SRL y a las distintas organizaciones minimizar los niveles del presentismo y, por consiguiente, se aumente la productividad laboral de los colaboradores.

Palabras Claves: Presentismo, Productividad, Correlación, Motivación, Satisfacción laboral, Trabajo en Equipo.

ABSTRACT

The main objective of the present research is to determine the relationship of presenteeism with employee productivity of King Kong Lambayeque SRL company in the period of 2022. A basic investigation was carried out with a mixed approach to achieve this purpose which comprises a correlational scope and a non-experimental design. The sample was made up of 40 operational collaborators of the King Kong Lambayeque SRL company. As a result of the study, was evidenced that the laboral presenteeism has a significant relationship with the productivity of operational collaborators, which means that there is a high and inverse correlation. According to the correlation between the first variable and the dimensions of productivity, it was possible to detect that they are inverse and significant.

Finally, the analyzed results concluded that presenteeism manifests itself in the organization at a low level, while the productivity of the company is good and acceptable. It has been proposed to King Kong Lambayeque SRL company a list of recommendations which allow different organizations to minimize the presenteeism levels and, consequently, will increase the work productivity of all employees.

Keywords: Presenteeism, Productivity, Correlation, Motivation, Job satisfaction, Teamwork.

NOMBRE DEL TRABAJO

EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LAMBAYEQUE SRL, CHICL

AUTOR

**YESSENIA STEPHANIE CAMPOS GUERL
ESLIE FERNANDA PLAZA CUBAS**

RECuento DE PALABRAS

17142 Words

RECuento DE CARACTERES

98146 Characters

RECuento DE PÁGINAS

131 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 24, 2024 4:37 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 24, 2024 4:41 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



Mg. FERNANDO SUAREZ SANTA CRUZ
COORDINADOR
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN
PROG. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
USMP FN



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE ASESOR	CORREO DEL DOCENTE ASESOR
24/06/2024	LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA	larbulur@usmp.pe

NOMBRE DE LA TESIS
EL PRESENTISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KING KONG LAMBAYEQUE SRL, CHICLAYO 2022

NOMBRES DE LOS ASESORADOS	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
YESSENIA STEPHANIE CAMPOS GUERRA	986743991 yessenia_campos1@usmp.pe	ADMINISTRACIÓN
LESLIE FERNANDA PLAZA CUBAS	935651514 leslie_plaza@usmp.pe	ADMINISTRACIÓN

RESULTADO:

17 % (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)
--

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE)

ASESOR: LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA
DNI: 16415672

YESSENIA STEPHANIE CAMPOS GUERRA
ASESORADA
DNI: 72784596

LESLIE FERNANDA PLAZA CUBAS
ASESORADA
DNI: 76508946

REVISADOR POR:

Mg. FERNANDO SUAREZ SANTA CRUZ
COORDINADOR
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN
PROG. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
USMP-FI

INTRODUCCIÓN

Situación problemática

Con el tiempo, las organizaciones han evaluado a los trabajadores en función de su productividad y desempeño en el trabajo; porque han aceptado que las personas deben de ser vistas como un indicador importante en la economía que les permite lograr sus objetivos (Yañez, et al., 2018). Es por ello que continuamente, los directivos se han centrado funcionalmente en otorgar a sus empleados herramientas suficientes para optimizar su calidad de vida laboral; dejando de lado la preocupación tan solo de sus indicadores económicos, otorgándole la debida atención a las condiciones laborales que afectan y repercuten en la productividad de las actividades de los empleados (Moriano et al., 2017).

Actualmente, el presentismo se está convirtiendo en un tema muy importante en el ámbito laboral internacional. Esto se refleja lo mencionado por Adian Lazo y Berny Roldan, en su estudio “Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de salud”, donde definen que el presentismo es el acudir al centro de labores estando con algún problema de salud, trayendo consigo la consecuencia de una baja productividad por acudir a trabajar encontrándose en tal estado. Asimismo, este tema ha sido estudiado hace muchos años por investigadores americanos y europeos especialistas en salud ocupacional y la administración, los cuales presentaron algunas preocupaciones por la inseguridad laboral derivada de la reducción de personal y la reestructuración de personal que exigen mayores niveles de asistencia causando un aumento en el estrés y generación de enfermedades (Miraval, 2019).

La empresa editora ORH afirma que, España se ha visto afectado desde alguna forma de presentismo, pues según el VI Informe Adecco sobre Absentismo, publicado en 2017, poco más de la mitad de las empresas pudieron identificar la práctica de este fenómeno organizacional, por lo que al no encontrar un punto de equilibrio para erradicar esta situación, un 47% decidió retirarlo de su planilla al no tolerar estos comportamientos que afectan la productividad (Miraval, 2019).

A nivel de empresa, el presentismo ha ido generando pérdidas invisibles que han sido reflejados en investigaciones realizadas por diferentes profesionales. En estas, resaltaban pérdidas monetarias por las empresas al año en la ciudad de Lima solo en el sector manufacturero basándose en datos proyectados de las Encuestas Económicas Anuales del INEI. Con base en los estudios presentados se pudo evidenciar la necesidad de gestionar los recursos humanos de manera optima para darles la consideración debida como a cualquier empleado que participe de la productividad, ya que de no hacerlo, podría correrse el riesgo de fracasar en el mercado paulatinamente. Asimismo, ha resultado que el presentismo produce costos muy altos y ello es perjudicial para la productividad. No obstante, en el Perú, los empresarios aun no logran considerar este fenómeno como un índice perjudicial y costoso, pues las políticas laborales aun juegan a su favor, amparándose en la rotación de personal (Huaranca, 2018).

Ante esta situación, el presente estudio se plantea con la finalidad de contestar nuestra pregunta de investigación ¿Cómo se relaciona el presentismo con la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL? Para esto se llegó a plantearlo bajo el enfoque de la gestión del capital humano, en donde se tiene en cuenta que el objetivo general de la presente

investigación es establecer la relación del presentismo y la productividad de los trabajadores de una empresa productora de King Kong.

Problemas de investigación

Problema general

¿Cómo se relaciona el Presentismo con la productividad de los trabajadores de la Empresa “King Kong Lambayeque SRL” en el periodo 2022?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el Presentismo con la Motivación de los trabajadores de la empresa “King Kong Lambayeque SRL” en el periodo 2022?

¿Cómo se relaciona el Presentismo con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de “King Kong Lambayeque SRL” en el periodo 2022?

¿Cómo se relaciona el Presentismo con el Trabajo en Equipo de los trabajadores de King Kong Lambayeque SRL” en el periodo 2022?

Objetivos de estudio

Objetivo General

Determinar la relación del Presentismo con la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el periodo 2022.

Objetivos Específicos

Identificar la relación del presentismo con la motivación de los trabajadores en la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

Identificar la relación del presentismo con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

Identificar la relación del presentismo con el Trabajo en Equipo de los trabajadores operativos de la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

Hipótesis

La hipótesis general de la investigación es la siguiente:

El presentismo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

La hipótesis específicas de la investigación son las siguientes:

El presentismo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

El presentismo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

El presentismo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.

Justificación

Se investigará la relación que existe entre el presentismo y la productividad de los trabajadores “King Kong Lambayeque”, ya que es considerado como un tema de suma importancia debido a las afirmaciones que indican que este afecta la salud física y mental, lo relacionado con la pérdida de productividad debido a enfermedades o efectos psicológicos que hacen que los empleados duden en trabajar de manera menos efectiva en la organización.

Se considera importante porque es uno de los factores que afecta a la organización de forma negativa haciendo que disminuya la productividad del trabajador.

La investigación servirá para analizar cuál es la relación del presentismo en la productividad y así poder proponer las estrategias necesarias, la cual beneficiará a la empresa King Kong. Por otro lado, también nos beneficiará como futuros profesionales porque cuando nos encontremos frente a esta problemática en nuestro ambiente laboral y con un amplio conocimiento del mismo se podrá contrarrestar los costos económicos causados por este fenómeno en la organización de la cual formaremos parte.

Limitaciones del estudio

Una de las principales limitaciones que presentará la investigación es la veracidad de la información que nos brindará los colaboradores de la empresa y requerida para el desarrollo del estudio, debido a que no se podrá verificar la veracidad de las respuestas planteadas por los colaboradores.

Otra de las limitaciones es la disponibilidad de tiempo de los colaboradores y encargados de la empresa, pues para el desarrollo del estudio es necesario disponer del tiempo esencial que ocupan en horas laborables. Asimismo, el investigador debe enfocarse en realizar las actividades planificadas dado que el tiempo es un factor importante para la ejecución de la propuesta.

Finalmente, la falta de colaboración por parte del trabajador de la empresa es otro factor limitante, dado que nos resulta esencial poder incentivar a través del ejemplo la relación que se determina entre el presentismo y la baja productividad.

Metodología

La presente investigación abarca un enfoque mixto, esto debido a que se hizo uso de la investigación cualitativa y cuantitativa. Se empleó un alcance de tipo correlacional teniendo en cuenta que el propósito fue calcular el grado de relación que existe entre las variables. El diseño de investigación fue de tipo no experimental, porque no se manipuló las variables de estudio, solo se observó cómo suceden los fenómenos en la realidad, y de tipo transversal, debido a que se estudió el tema de investigación en el año 2022. La unidad de investigación fueron los operarios de la empresa King Kong Lambayeque, en esta investigación se tomo como muestra la cantidad de 40 operarios.

Estructura del trabajo

La presente investigación se estructura por medio de cinco capítulos. El primero enfoca el marco teórico que resalta los antecedentes y las bases teóricas; el segundo capítulo capta las hipótesis y variables; dentro del tercer capítulo, se abarca la metodología de la investigación; el cuarto capítulo muestra los resultados obtenidos; y, en el quinto capítulo se discuten los resultados; por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Según Izquierdo, W. (2019) en su investigación “El Presentismo y productividad de trabajadores en una empresa” para obtener el título de magister en Seguridad y Salud Ocupacional, tuvo como objetivo dar a conocer la problemática que muestra el presentismo y cómo este se le puede relacionar a factores como la productividad y las repercusiones directas que traen consigo las pérdidas económicas y físicas dentro de una empresa. En este sentido, fue necesario realizar una búsqueda de datos abarcando el año 2000 hasta 2018 a partir de un enfoque de la Organización Panamericana de la salud (OPS) y las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Con los resultados que se obtuvieron, se pudo demostrar que el presentismo puede ser poco favorable para aumentar la productividad en la empresa, trayendo consigo una mayor influencia negativa para el bienestar empresarial. También debe considerarse que los trabajadores que están en malas condiciones de salud tanto física como psicológica, al momento de realizar sus actividades laborales, pueden ocasionar graves incidentes y pérdidas que afectaran a la compañía junto a su productividad. El mismo autor da como recomendación la supervisión por parte de los directivos al emplear mecanismos que permitan canalizar las actitudes del empleado, siendo una buena opción para hallar soluciones eficaces ante el presentismo.

Meneses, et al. (2019) en su investigación “Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral, empresa del sector comercial, Villamaria – Caldas,

2018” para optar el grado de especialización en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, tuvieron como objetivo determinar las actitudes del presentismo y la productividad en el entorno de los trabajadores con estrés laboral en la empresa comercial del municipio de Villamaria. Para su investigación, aplicaron un cuestionario sobre el estrés, cuyos resultados arrojaron que la población posee niveles altos de estrés, siendo un porcentaje significativo (65%). De esta manera, se demuestra que existe una percepción alterada de la productividad.

Un 75% de los colaboradores han percibido que laboran por más de 8 horas, teniendo una productividad en promedio del 114,1%, sobrepasando la esperada. El autor recomienda la búsqueda de estrategias como parte de su investigación, dichas estrategias deben disminuir el estrés dentro del ambiente laboral, puesto que la gran mayoría de los trabajadores han sido identificados con niveles muy altos de estrés, ocasionando una disminución de la productividad.

El estudio realizado por Meneses et al. (2019) tuvo como objetivo investigar la relación entre el presentismo, la productividad y el estrés laboral en un contexto específico. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo descriptivo, examinaron una muestra de 37 sujetos a quienes se les administraron tres instrumentos para medir las variables propuestas. Los resultados indicaron niveles significativos de estrés laboral, con un 30% de los sujetos reportando niveles altos y otros 30% reportando niveles muy altos. Para aquellos sujetos que experimentaron estrés laboral, se evaluó su productividad, encontrando que solo el 20% de ellos mostraron una pérdida de horas de producción. En cuanto al presentismo laboral, se observó que el 65% de los trabajadores lo experimentaron en niveles altos. Sin embargo, a pesar de la alta presencia de presentismo, los

investigadores no encontraron una relación significativa entre este y la productividad laboral en esta institución, con un valor p mayor a 0,05.

Alviter, et al. (2019) analizaron empíricamente el presentismo laboral en dos instituciones en México. A partir de que se realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo estudiaron a 183 trabajadores de empresas orientadas al rubro de manufactura y servicio. Se aplicó la escala de presentismo Stanford (EPS-11) válida y confiable con 11 ítems. Los resultados mostraron que más de la mitad de estos trabajadores presentaron niveles moderados de presentismo (56%) y tan solo un 9% en niveles altos. Los trabajadores restantes mostraron niveles de presentismo leve y sin presentismo. Cabe señalar que en relaciones edades, los trabajadores con edades entre los 41 y 50 años fueron quienes presentaron mayores niveles de presentismo (17%). Asimismo, los hombres (54%) fueron quienes presentaron mayores niveles moderados de presentismo que las mujeres (11%). En conclusión, no se evidenció asociación entre la edad y el género con la presencia de presentismo en estos trabajadores. (p-valor>0,05).

Antecedentes Nacionales

Miranda (2021) desarrolló un estudio con el objetivo desde un enfoque social, cuáles son los factores personales que inciden en el presentismo en trabajadores de una factoría en Moche, Trujillo. El estudio se gestó cuantitativamente y desde un diseño no experimental y transversal se llegó a un realizar una investigación de tipo descriptiva analítica. La muestra fue de 44 trabajadores a los mismo que se les aplicó un cuestionario con medición en escala de Likert. Los resultados demostraron que un 68% de los trabajadores mostraron

presentismo laboral bajo la justificación de hacer un sobre esfuerzo, sin embargo, esta actitud fue tomada por estos trabajadores por ausencia de reconocimientos a sus logros y a la baja motivación laboral. En conclusión, los niveles de presentismo fueron altos (63%) y el débil compromiso organizacional y la poca oportunidad de realización fueron factores personales que inciden en este comportamiento laboral.

Calongos y Jaramillo (2019) realizó un estudio con la finalidad de conocer si el presentismo laboral influye en el desempeño laboral en un grupo de colaboradores administrativos de un hospital de la Policía Nacional en Lima. El estudio fue desarrollado desde un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y descriptivo relacional. La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó un instrumento de 21 ítems válidos y confiables que evaluaron el presentismo, el ambiente y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que en esta institución el presentismo mayormente se dio en niveles bajos (78%), siendo el desempeño desarrollado en niveles medios (22%) y altos (45%). En conclusión, los investigadores determinaron una relación significativa directa y moderada con el desempeño de los trabajadores.

Silva y Tapullima (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la banda Shilcayo. El estudio tuvo un enfoque descriptivo con diseño no experimental y un nivel de investigación correlacional. La muestra estuvo dada por 80 colaboradores a quienes se le aplicó un cuestionario adecuado para poder determinar y evaluar las variables previamente descritas. Los resultados mostraron que existe una correlación directa significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad. Asimismo, se determinó que el nivel de

absentismo y presentismo es regular por distintas razones como la falta implementos de seguridad. Por último, se determinó que el nivel de compromiso organizacional es regular, esto se debe a la alta rotación afectando los intereses de la empresa, a la falta de adaptación de las nuevas políticas y la falta del cumplimiento de metas productivas.

1.2. Bases teóricas

1.1.1. Presentismo

Según Koopman et al. (2002), conceptualizan al presentismo como el compromiso activo de los empleados en el trabajo, en donde incluso cuando los empleados están físicamente presentes en sus puestos de trabajo, pueden experimentar disminución de su productividad y trabajo muy por debajo de lo normal.

Según Cardoso et al. (2018), define al presentismo como la asociación de actitudes y prácticas que suponen la realización significativa de tareas distintas o que no guardan relación a las propias del puesto de trabajo; y analizándolo desde el punto de vista médico, este término representa a la persona va al trabajo enferma o no plenamente recuperada de una incapacidad temporal.

Al relacionarse significativamente el presentismo con la productividad; se desarrollan problemas con el rendimiento del trabajador como el de no cumplir con los plazos, la falta de concentración, la falta de claridad para pensar, cometer errores continuamente, así como también el no poder cumplir con el requerimiento físico que exige el realizar una tarea en particular (Sanderson y Cocker, 2013, p. 172).

1.1.1.1. Causas del presentismo

Las causas del presentismo son multifactoriales. Una de las principales e importantes causas es “la cultura organizativa”; la misma que es considerada por los directivos, quienes valoran a los empleados que demuestran estar comprometidos. Algunos estudios, evidencian que las causas que originaba el presentismo era la falta de alguien que pueda reemplazar al trabajador, así como también el hecho de no perjudicar a los beneficiados con su trabajo (Cardoso et al., 2018).

Por otro lado, señala que aquellos factores organizacionales del trabajo y factores individuales de la personalidad generan las circunstancias apropiadas para poder afectar la salud de los trabajadores tanto física como mentalmente. Estas se pueden estar ocasionadas por la depresión, la inseguridad laboral, al descuento salarial por licencia por enfermedad, empleos temporales produciéndose la interrupción de la productividad, por lo que estas condiciones se relacionan con el presentismo (Koopman et al., 2002).

Otras causas del presentismo laboral estarían delimitadas por la depresión, la inseguridad laboral, el descuento salarial por licencia por enfermedad, empleos temporales y por las bajas oportunidades laborales. Siendo importante señalar que el hecho relacionado con la percepción de la salud por parte del mismo empleado, teniendo como condicionantes influencias socioculturales, puede desencadenar la presencia del presentismo (Sanderson y Cocker, 2013, p. 173)

1.1.1.2. Medición del Presentismo

En el año 2022, se creó uno de los instrumentos de medición más conocidos en la actualidad, el cual se enfoca en proporcionar una herramienta que sintetice el

presentismo considerando aspectos cognitivos, emocionales y de comportamiento frente al trabajo. Inicialmente, se desarrolló una escala de 32 ítems (SPS-32), pero después de un ajuste para garantizar su validez (mediante análisis exploratorio), se determinó que solo seis de estos ítems (SPS-6) lo representaban adecuadamente. Estos seis ítems se segmentaron en dos dimensiones “Evitar distracciones” y “Completar el trabajo”, que se enfoca en los resultados laborales. Es importante resaltar que la validez de este instrumento cuenta con excelentes características psicométricas, lo que respalda su viabilidad para ser utilizado en futuras investigaciones relaciones con la medición y la mejora del estado de salud y la productividad de los empleados (Koopman y otros, 2002, p. 19).

Un instrumento diseñado para la medición de esta variable es el denominado WQL-Work Limitations Questionnaire, el mismo que se centraba en evaluar el grado en que las enfermedades crónicas afluyen en el rendimiento laboral. Este instrumento propone el análisis desde cinco dimensiones: Gestión del tiempo, la capacidad para realizar trabajo físico, concentración, habilidades interpersonales y la capacidad del logro (Cardoso, et al., 2018).

1.1.1.3. Dimensiones en indicadores claves del Presentismo

Koopman et al. (2002), evaluán el presentismo laboral partiendo de factores referentes al proceso y al resultado del trabajo, estudiando dimensiones como “evitar distracciones” y “completar el trabajo”. Estas dimensiones estudiadas se basaron en aspectos cognitivos, emocionales y de comportamiento del trabajo realizado.

Asimismo, según Cardoso et al. (2018), al llevar a cabo un estudio sobre los factores de riesgo del presentismo y las repercusiones en la salud de los

trabajadores de enfermería, se hace referencia a la teoría de Nancy Neumann para determinar la existencia de agentes estresores dentro del ambiente laboral. Estos agentes estresores incluyen una alta carga de trabajo, enfermedades, riesgos físicos y ergonómicos entre otros. La presencia de estos factores afecta a los trabajadores en diferentes niveles, tanto físicos como psicológicos.

1.1.1.4. Indicadores del Presentismo

Carga excesiva de trabajo

Teniendo en consideración que el presentismo perjudica la salud y la vida laboral del empleado, es preciso conocer como que supone la presencia de presentismo, por lo que se empleó para describir los sentimientos respecto al exceso de trabajo y la inseguridad laboral, lo que traerá como consecuencia que el empleado dedique más horas o, al menos, parece que trabaja muchas horas en su lugar de trabajo (Cardoso et al., 2018).

Mala salud

La mala salud como predictor del presentismo, esta referenciado en muchas investigaciones, las mismas que centran su interés en conocer cómo es que la presencia de una enfermedad o la salud deteriorada del empleado repercute significativamente en la disminución de la productividad (Reyes et al., 2019).

Peligros físicos y ergonómicos

Según Saarvala Eric (2006), hace referencia que este indicador es aquel que mide las disfuncionalidades físicas a las que puede estar sometido un empleado en

donde traerán como consecuencia una disminución en la productividad. Estas pueden estar produciéndose por el decaimiento, trastornos y alteraciones de dolor crónico en el cuello y espalda impidiendo que un empleado alcance los niveles óptimos de su productividad. Esto afecta tanto mental como físicamente, obteniendo como resultado final una falta de concentración en la cual los hacen más propensos a cometer errores.

Evitación de la distracción

La evitación de la distracción es un factor o dimensión predictora del presentismo, que referencia situaciones que conllevan a perder la concentración en el momento de realizar el trabajo. Para la evaluación de la evitación de la distracción, referencian al estrés como un posible factor de la distracción, teniendo en consideración que es un factor común que incide en el presentismo (Koopman et al., 2002).

Completar el trabajo

Según Koopman et al. (2002), este factor mide el cumplimiento de las tareas a pesar del problema de salud que tenga el empleado, una de las preguntas significativas empleada y que lo referencia es “A pesar de tener mi problema de salud, pude terminar tareas difíciles en mi trabajo” que podría ceñirse a una situación inversa. La persona que el acudir enfermo, puede causar una reducción en el resultado del trabajo, en muchos casos se le permita acudir a trabajar a pesar de conocer que la pérdida de la función afecta la capacidad de trabajo. Asimismo, existen otros que eligen trabajar a un ritmo más lento y eligiendo ente las tareas

con la finalidad de acortar la jornada laboral, lo que conlleva a obtener malos resultados en su trabajo.

1.1.2. Productividad

Koontz et al. (2012), definen a la productividad “como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad”; la misma que puede mejorarse si se aumenta la producción con los mismos insumos, si se reducen los insumos manteniendo la misma producción y si se aumenta la producción y se reducen los insumos para cambiar el cociente favorablemente. (p. 14)

Por su parte, Chiavenato (2009), indica que la productividad es aquel éxito en una organización en donde esta depende de las personas, la cuales son su principal diferenciador en el mercado tan veloz e impulsado por los conocimientos que pueden aportar el capital humano a la organización.

Según Prokopenko Joseph (1989), nos hace referencia que la productividad laboral es aquella capacidad que posee el trabajador para desempeñarse eficiente y eficazmente dentro de un puesto de trabajo, desarrollando y poniendo en práctica todos los conocimientos y actitudes necesarias para alcanzar el éxito laboral y profesional. Por lo que un trabajador al emplear sus conocimientos y experiencias, puede originar un cambio en su calidad de trabajo, creando a su vez cambios continuos que generarán situaciones que beneficien a al empresa.

1.1.2.1. Importancia de la productividad

La importancia de la productividad nace en el siglo XXI, constituyendo una gran preocupación en la mayor parte de país del mundo, especialmente en Japón, país que mantenía mejoras continuas en su productividad, esta preocupación se

centraba fundamentalmente en la búsqueda continua de mantenerse competitivos en el mercado mundial. Asimismo, señala que la productividad es importante porque supone la medición de un paso esencial del proceso de control, esta medición refiere tanto el cálculo del trabajo calificado como también el cálculo de capital intelectual. (Koontz et al., 2012).

Se puede señalar también que la importancia de la productividad radica en que, al aumentarla, se conseguirá mejorar el servicio, así como también se podrá garantizar las condiciones necesarias para que la organización se adapte al entorno cambiante del negocio (Chiavenato Idalbert, 2007).

Por su parte Prokopenko Joseph (1989), señala que aumentar la productividad otorga un beneficio nacional, pues no existe ningún tipo de actividad humana que se beneficie con la mejora de la productividad, por lo que este mejoramiento aumenta directamente los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución.

1.1.2.2. Factores internos de la productividad.

Koontz et al. (2012), señalan que existe poco consenso sobre la problemática que afecta a la productividad laboral. Sin embargo, sugiere algunos factores: “algunos estiman que se debe a una mayor proporción de trabajadores poco calificados respecto del total de la fuerza de trabajo, aunque hay quienes no están de acuerdo; otros argumentan que la principal razón es la reducción en la investigación y el enfoque en resultados inmediatos; otros lo atribuyen a la creciente prosperidad de las personas, que las hace menos ambiciosas; otros más a la desintegración de la estructura de la familia, las actitudes de los trabajadores o las políticas y reglamentos del gobierno”.

Es de importancia estudiar este tipo de factores, toda vez que, al ser controlables, los responsables o gerentes deben tener la capacidad de distinguir cuales son lo que requieren ser atendidos con prioridad, es decir cuáles son los que son fáciles de influir y cuales requieren atención financiera y organizativas; cabe señalar que este tipo de factores se pueden modificar más fácilmente que otros. (Prokopenko Joseph, 1989).

a) Factores duros

Uno de estos factores es el llamado “Duros” y están referidos a mejorar la productividad desde la tecnología, los materiales, la planta y equipo y el producto en sí. El producto representa satisfacción del cliente, es decir que mientras éste sea elaborado tomando en cuenta la perfección basada en las especificaciones y requerimientos, los compradores aceptaran el producto como un beneficio basado en la calidad. Por otro lado, la planta y el equipo con factores que se enfoca en mejorar la productividad desde el mantenimiento adecuado de los equipos, optimizando el funcionamiento de la planta, solucionando problemas para tomar medidas correctivas inmediatas y reduciendo el tiempo de inactividad de la producción (Agudelo y Escobar, 2020).

La Tecnología se conoce como una de las variables más importantes dentro de la productividad, pues constituye un factor clave para ser competitivos. Por medio de este factor se puede conseguir un amplio lote de servicios y bienes incrementando la calidad, para ello esta herramienta tendrá que introducir nuevas formas estrategias de comercialización. Finalmente, el último factor es la energía y materiales y mediante este factor se busca minimizar costos de producción,

reduciendo la materia prima, optimizando insumos sin descuidar la calidad (Rojas y Roa, 2018).

b) Factores blandos

Por otro lado, también se tiene a los blandos, y uno de ellos es la persona que constituye la parte fundamental de la productividad, ya que sin ellos la organización no tuviera la oportunidad de desarrollarse, es por ello la valoración que le otorgan a este capital humano. Este factor es cambiante de acuerdo a las situaciones vivenciadas en el contexto laboral, y siempre se encuentra buscando una mayor oportunidad para participar y colaborar en el alcance de los objetivos, es por ello la importancia de valorarlo y motivarlo constantemente (Prokopenko Joshep, 1989).

El método de trabajo es otro de los factores y en este punto, se especifica la importancia del trabajo manual, en donde resulta importante considerar las técnicas y métodos intermedios que predominan en el grueso de trabajos. Estos métodos se mejoran a través del análisis fáctico regular, lo que nos permite tomar decisiones frente al trabajo innecesario para hacer que las operaciones sean más eficientes. (Loza, 2017) Finalmente, se tiene al estilo de dirección y a la jerarquía basada en la responsabilidad. La valoración se da a partir del uso eficiente y eficaz de los recursos. A este factor se le atribuye el 75% de responsabilidad en la productividad (Agudelo y Escobar, 2020).

1.1.2.3. Dimensiones de la productividad laboral

Según Koontz et al. (2012), desde que las instituciones asumieron la importancia del capital humano se han venido estudiando diversos factores asociados o predictores de desempeño profesional. Estos factores son la

motivación, la satisfacción y sobre todo el trabajo en equipo como parte de una integración social.

1. La Motivación

Es un estado psicológico que ocurre cuando fuerzas internas y/o externas alientan, dirigen o mantienen el comportamiento. Podríamos entender a la motivación como factor influyente de la productividad laboral, toda vez que un trabajador no motivado, dejará de ser productivo puesto que el comportamiento individual o grupal de los empleados estará orientado a aprovechar el tiempo y a incrementar su comportamiento productivo (Koontz et al., 2012)

2. La satisfacción laboral

Teniendo en consideración lo señalado por Koontz et al. (2012), respecto a que la productividad sugiere eficiencia y eficacia en el desempeño individual y organizacional, la satisfacción laboral es una “actitud general del empleado hacia el trabajo que desempeña”.

Se le conoce como un estado mental o psicológico en el cual los individuos perciben su situación a partir de juicios. Asimismo, algunos investigadores lo conceptualizan como la actitud general de los empleados hacia el trabajo que realizan, y eso es lo que les importa a muchos gerentes, porque los empleados satisfechos parecen trabajar con más frecuencia, tienen niveles más altos de desempeño y es más probable que permanezcan en sus trabajos (Chiavenato Idalbert, 2009).

3. Trabajo en equipo

Esta dimensión referencia las buenas interrelaciones personales entre el grupo de trabajo, donde la comunicación jugará un papel importante pues ayudará a que los miembros del equipo de trabajo se adhieran a un objetivo común y son conjuntamente responsables de realizar tareas que ayudan a lograr los objetivos de la organización. Para lograr mejores resultados, deben realizar sus tareas comparando diferentes habilidades, estándares y experiencias (Chiavenato Idalbert, 2009).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis principal

- ✓ Hp: El Presentismo se relaciona significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

Hipótesis derivadas

- a) H1: El Presentismo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.
- b) H2: El Presentismo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.
- c) H3: El Presentismo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

2.2. Variables y definición operacional

Definición conceptual:

- ✓ **Variable independiente (VI): Presentismo**

Koopman et al. (2002), indican que el presentismo ocurre cuando la productividad disminuye en conjunto a la calidad de trabajo en un estándar fuera de lo normal, donde los empleados perciben de forma física su estado actual dentro de sus actividades laborales.

✓ **Variable dependiente (VD): Productividad**

Koontz et al. (2012), conceptualizan la productividad como aquel indicador de la producción de insumos en un determinado tiempo o periodo y que toma en cuenta la generación de calidad en este.

Definición operacional:

✓ **Variable independiente (VI): Presentismo**

El presentismo es la disminución de la productividad y calidad de la actividad laboral, conformando las 2 siguientes dimensiones: dimensión laboral (el resultado del trabajo realizado) y dimensión psicológica (apartado emocional, cognitivo y de comportamiento). (Koopman et al.,2002).

✓ **Variable dependiente (VD): Productividad**

La productividad está supeditada a la satisfacción de las necesidades materiales y psicológicas de los trabajadores, es de importancia determinar el análisis de la productividad tomando en cuenta, las siguientes dimensiones o factores asociados, tales como la motivación, la satisfacción y sobre todo el trabajo en equipo como parte de una integración social (Koontz et al., 2012).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

✓ **Diseño de investigación:**

El diseño de una investigación No experimental es aquella que el análisis de sus fenómenos se resuelven en un ambiente natural y sin realizar alguna manipulación deliberada de las variables. Asimismo, la recopilación de los datos para el análisis se realizan en un solo momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

Es por esto que la presente investigación tomará un diseño No experimental, dado que las variables a estudiar están en su estado natural, es decir que estas no han sufrido alguna modificación, tan solo se estudiarán de acuerdo a como las define su modelo teórico, para lo cual se recogerá información en un momento único y determinado. Asimismo, el diseño de nuestra investigación es de tipo transversal dado que el estudio se basó solo en el año 2022.

✓ **Tipo de Investigación:**

La investigación de tipo básica tiene como finalidad incrementar el conocimiento en las determinadas áreas seleccionadas para el estudio. Busca descubrir leyes o principios y es utilizada para encontrar las diferentes soluciones a los problemas sociales y teóricos (Hernández et al., 2014).

Es por esto que el tipo de investigación es Básica, dado que el estudio inició por el desarrollo de las bases teóricas y luego se procedió a investigar la relación entre las variables que se tienen en estudio. De esta manera, se adecuaron los instrumentos utilizados a la realidad problemática para medir estas variables.

✓ **Alcance de investigación:**

La investigación de alcance correlacional nace una necesidad por plantear una hipótesis en la se proponga determinar en qué medida están relacionadas dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El alcance de la investigación será el correlacional, dado que el propósito fue identificar el grado de relación que tiene la variable independiente con la dependiente presentadas en el estudio. Esto da a conocer la interrogante que se planteaba, la cual era ¿Cómo están relacionados el presentismo y la productividad de la empresa King Kong Lambayeque SRL?.

✓ **Enfoque de investigación:**

Según Arias Fideas (2016), el enfoque cuantitativo es aquel que se fundamenta en un esquema lógico que pretende encontrar la formulación de aquellas preguntas de investigación e hipótesis para su comprobación.

El enfoque de investigación será el cuantitativo toda vez que ante el análisis de dos variables que connotan comportamiento (cualitativa ordinal), se tendrá la necesidad de tratarla como numérica (Likert) para poder probar las hipótesis previamente planteadas.

3.2. Diseño Muestral

Determinación de la población

Se define el término “población” como al recuento de los individuos o elementos que forman parte de una totalidad y que comparten características dentro del contexto a investigar. Asimismo indica que “Es el colectivo que abarca a todos los elementos cuya característica o características queremos estudiar; dicho

de otra manera, es el conjunto entero al que se desea describir o del que se necesita establecer conclusiones” (Salazar, et al., 2018).

Es por questo que la población en la presente investigación esta conformada por los colaboradores operarios de la empresa, encargados de la elaboración del King Kong. El total de la población es de 40 trabajadores.

Criterio de inclusión

El grado de inferencia relacionado del personal administrativo frente a los trabajadores operarios, es mayor este último porque con su presentismo influirá en mayor grado en los niveles de costos y producción de la empresa, que es un factor importante y que debe ser controlado por todo responsable del buen funcionamiento.

Aparte de los factores que influyen en el presentismo, en los operarios se tiene en cuenta otros factores que también influyen directamente en la producción y por ello se debe tomar como sujeto de estudio determinante. Que son los siguientes:

- El trabajo desarrollado por los operarios es en su mayoría repetitivo, algunos en forma cíclica y mayormente manual lo cual influye en el estrés y el aburrimiento, los cuales son factores mayores del presentismo frente a una actividad administrativa que es más llevadera.
- Son los sujetos que influyen directamente en el presentismo por ser la mayor cantidad de personas que trabajan dentro de la empresa. Además, dentro de la productividad solo con el ausentismo de uno de ellos que por estar dentro de la cadena productiva puede significar un retraso significativo en cuanto al nivel de productividad en la empresa.

- Por su grado de instrucción depende de la formación de su criterio para desarrollarse en el trabajo y por su pericia para efectuar las tareas encomendadas dentro de la producción de la empresa y al no desarrollarlo correctamente puede producir ansiedad, estrés, miedo.
- El operario dependiendo de su residencia y ubicación geográfica influirá en el presentismo en la empresa por la distancia al centro de trabajo y el tiempo que puede inferir en tardanzas repercutiendo en el nivel de producción
- Los operarios por ser personas humanas están sujetas a accidentes estados de ánimo que influyen en el presentismo y la productividad
- En los obreros el factor del tiempo de servicio en la empresa puede influir en la eficiencia del trabajo ya que pueden ser ubicados en los puestos idóneos con su experiencia y pericia adquirida en el tiempo para mejorar la productividad.

Todo esto se ve reflejado en la producción y calidad de los productos, mismos que pueden ser cuantificados y que son visibles con mayor claridad.

Además, la acción directa del incremento de los costos de la empresa con respecto a su producción se ve reflejada en el comportamiento de los operarios de producción.

Determinación de la muestra

Según Mejía Elías (2013), una muestra es un subconjunto que representa a la población, siendo la misma que es seleccionada para extender los resultados a toda la población de donde se extrajo. “Para que un sector de la población sea considerado como una muestra es necesario que todos los elementos de ella contengan las mismas características y pertenezcan a una población” (p.22).

Ahora, dentro de algunos estudios e investigaciones no necesariamente debe seleccionarse una muestra, hay estudios en los que la población por el número de unidades resulta accesible. Por lo tanto, no será necesario extraer una muestra y se podrá investigar a toda la población objetivo (Arias Fideas, 2016).

En consecuencia, la presente investigación tiene como muestra de estudio a un total de 40 trabajadores del área de producción de la empresa King Kong Lambayeque.

3.3. Técnicas de recolección de datos

✓ Encuesta

La encuesta es una estrategia de campo (oral o escrita) cuya finalidad es obtener información (Arias Fideas, 2016).

Para conseguir los objetivos de la presente investigación se empleará como instrumento de recolección de datos el cuestionario).

3.4. Confiabilidad del instrumento

Para la aplicación de esta investigación se realizó un cuestionario, el cual estuvo conformado por 31 preguntas, las cuales estuvieron divididas en las dos variables de estudio (presentismo y productividad). Para analizar la confiabilidad del instrumento, utilizamos el coeficiente de alfa de Cronbach, donde para obtener la validez y confiabilidad estos valores deben ser mayores a 0.70.

Para analizar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto aplicada a los operarios de la empresa King Kong Huerequeque. La muestra fue de 20 operarios y el coeficiente de alfa de Cronbach fue de 0,872 demostrando que existe una correlación fuerte en los ítems del cuestionario (ver Anexo 5).

3.5. Validez del instrumento

El instrumento empleado en esta investigación fue validado (cuestionario) a través de la asesoría de 3 especialistas tanto en presentismo como en productividad para que verifiquen si los ítems del instrumento iban acorde a la realidad de la investigación (ver anexo 3).

3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se procederá a usar las técnicas más apropiada para el procesamiento de datos, con el fin que se obtenga los resultados y pueda ser analizado. Se tabulará la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del programa computacional SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25. El programa SPSS permitirá determinar el grado de correlación que existe entre las variables mencionadas presentismo y productividad, con la finalidad de corroborar también la hipótesis general.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo estará debidamente citado y con las respectivas referencias citadas en normas APA como está estipulado por la universidad San Martín de Porres. Además, para su desarrollo se ha respetado el derecho de autor, al igual que los principios éticos profesionales y jurídicos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Caracterización de la muestra

– Genero

De análisis se determinó que el personal que labora en la empresa King Kong Lambayeque está dividido equitativamente en función al género, toda vez que el 50% son de género femenino, mientras que el otro 50% restante son del género masculino.

Tabla 1

Distribución porcentual del género de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

Genero	Masculino	Femenino
	50%	50%

Fuente: Elaboración Propia.

– Lugar de procedencia

Se determinó que los colaboradores de la empresa King Kong Lambayeque en un 75% de ellos radican en la provincia de Lambayeque, mientras un 18% procede de distrito de Chiclayo y tan solo un 7% es natural del distrito de Pimentel.

Tabla 2

Distribución porcentual del lugar de procedencia de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

Lugar de Procedencia	Lambayeque	Chiclayo	Pimentel
----------------------	------------	----------	----------

75%

18%

7%

Fuente: Elaboración Propia.

– **Cargo**

La población de estudio está distribuida en función a su cargo de la siguiente manera; el 63% de ellos son operarios de dulce, otro 17% son empaquetadores, un 12% es personal encargado de hornear galleta y el 8% realiza sus labores en el área de almacén.

Tabla 3

Distribución porcentual del cargo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

Cargo	Elaboración de Dulce	Empaquetadores	Horneado	Almacén
	63%	17%	12%	8%

Fuente: Elaboración Propia.

– **Tiempo de Servicio**

En la empresa King Kong Lambayeque, el 73% de los trabajadores tiene un tiempo de servicio menor a 1 año, otro 15% lleva laborando en esta empresa entre 1 año y 4 años, mientras que tan solo el 12% tiene de 4 a más años como colaborador de esta gestión

Tabla 4

Distribución porcentual del tiempo de servicio de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

Tiempo de Servicio	< de 1 año	> 1 año < de 4 años	> de 4 años
	73%	15%	12%

Fuente: Elaboración Propia.

– **Grado de instrucción**

Se determinó que un 68% de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque tiene un grado de instrucción superior Técnico, asimismo se determinó que otro 22% solo tienen secundaria completa, mientras que solo un 10% tienen estudios superiores universitarios.

Tabla 5

Distribución porcentual del grado de instrucción de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.

Grado de Instrucción	Superior Técnico	Secundaria Completa	Universitario
	68%	22%	10%

Fuente: Elaboración Propia.

– **Estado civil**

Respecto al estado civil de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, se determinó que un 45% de ellos es soltero, mientras que otro 38% son convivientes y tan solo un 17% son casados.

Tabla 6

Distribución porcentual del estado civil de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

Estado Civil	Soltero	Conviviente	Casado
	45%	38%	17%

Fuente: Elaboración Propia

– Edad

Se determinó también que un 70% de los trabajadores de esta empresa son personas de 25 años a menos, mientras que un 18% de ellos están comprendidos entre los 26 y 36 años, y tan solo un 13% tiene más de 37 años de edad.

Tabla 7

Distribución porcentual de la edad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

Edad	< de 25 años	>25 y <37 años	> de 37 años
	70%	18%	12%

Fuente: Elaboración Propia.

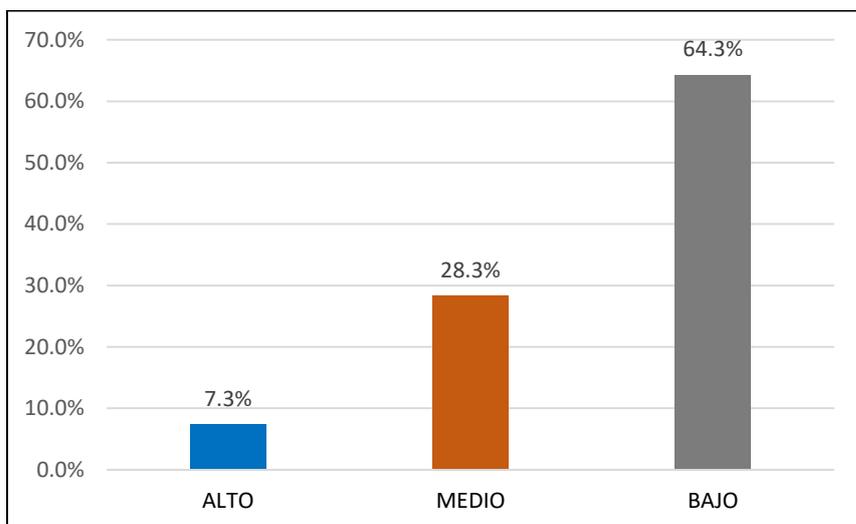
4.1.2. Análisis descriptivo

– Niveles de presentismo laboral

En la presente sección se describe la variable presentismo laboral, así como sus dimensiones en función a sus niveles y calificaciones de sus indicadores por parte de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL.

Figura 1

Distribución porcentual de los niveles de Presentismo en la empresa King Kong Lambayeque, 2022



Del análisis de los datos, se determinó que en la empresa King Kong Lambayeque, los trabajadores padecen de presentismo en un nivel bajo. Así se determinó a través de las respuestas, que el 64.3% de los trabajadores desarrollan un presentismo reducido; asimismo se conoció que el 28.3% desarrollan un nivel medio y finalmente el 7% de los trabajadores tiene una presencia alta de presentismo en su ámbito laboral.

– Factores Estresores

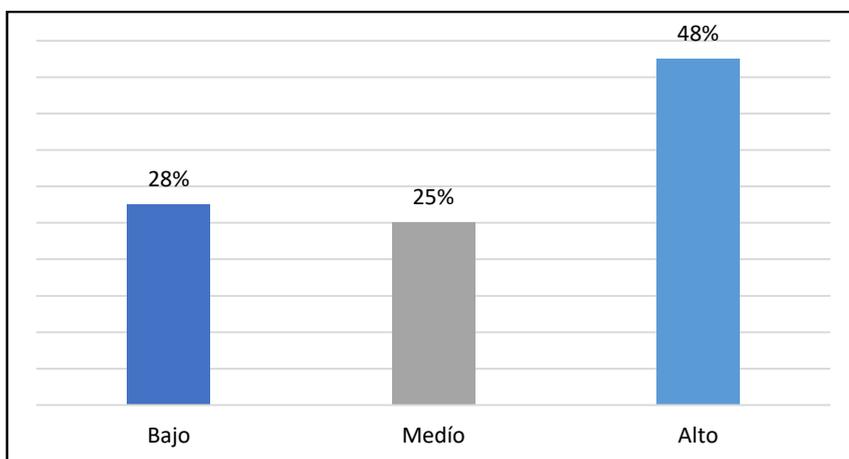
De los resultados respecto a los factores estresores como dimensión del presentismo laboral, se pudo determinar la presencia elevada o alta de estos, así

se reflejó en el 48% de los encuestados, mientras que en otro 25% la presencia de estos factores es en un nivel medio. Es importante señalar que un 28% de los trabajadores son indiferentes a los factores estresores ya que la presencia de ellos es muy baja.

En nuestra investigación, los síntomas de los agentes estresores influyen directamente en el presentismo en un 48%, asimismo de acuerdo a este resultado se asume que los factores estresores no solamente puedan abarcar al personal operario, sino a todos los colaboradores tanto operarios como administrativos. En términos globales en las empresas que realizan procesos de producción como elaboración de King Kong, su productividad se puede ver afectada por un índice medio – alto de estos factores.

Figura 2

Distribución porcentual de los factores estresores en la empresa King Kong Lambayeque, 2022



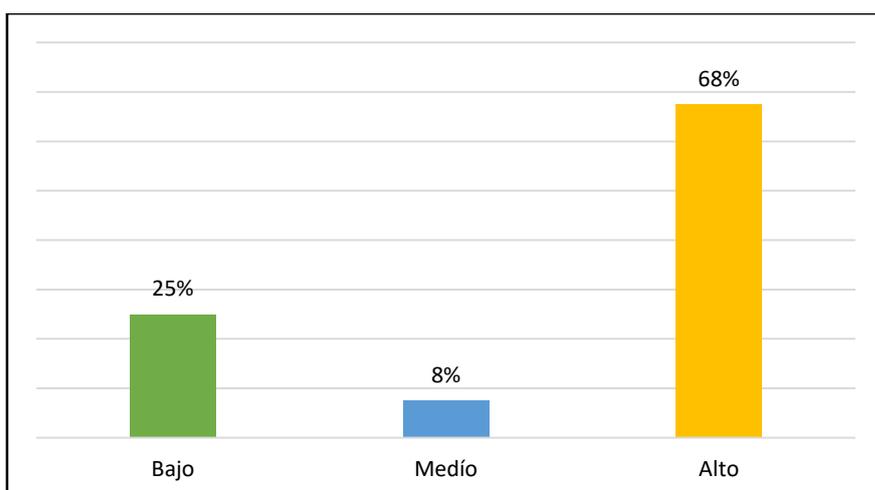
– Proceso y resultado de trabajo

Del análisis se determinó que existe un nivel alto respecto al proceso y resultado de trabajo, así lo determinó el 68% de los trabajadores, mientras que tan solo un 8% refirió un nivel medio, mientras que otro 25% lo refirió bajo.

El proceso y resultado de trabajo en nuestra investigación, influye directamente en el presentismo en un 68%, teniendo en cuenta estos resultados en base a la distracción y completar el trabajo, dentro de la empresa King Kong, el proceso y resultado de trabajo no se ve afectado a pesar de tener un grado medio de factores estresores, pues se determinó que hoy en día las empresas que realizan procesos de producción como la elaboración de King Kong realizan pausas activas con la finalidad de evitar la acumulación del nivel de cansancio mental.

Figura 3

Distribución porcentual de los niveles del proceso y resultado de trabajo trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022

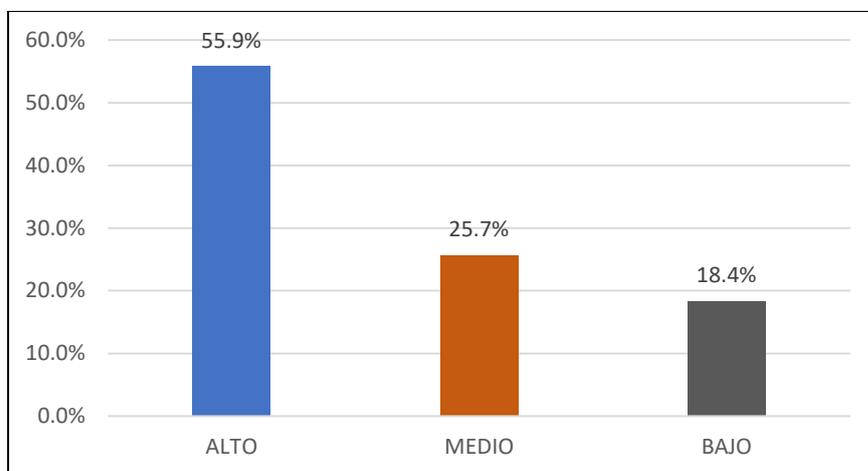


– Niveles de productividad laboral

Del análisis pudimos determinar que la productividad laboral en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque se encuentra desarrollada en un nivel alto, así lo determinó el 55.9% de las respuestas de ellos, por otro lado, algunos fueron referenciados por una productividad media (25.7%) y otra baja (18.4%)

Figura 4

Distribución porcentual de los niveles de Productividad Laboral en la empresa King Kong Lambayeque, 2022



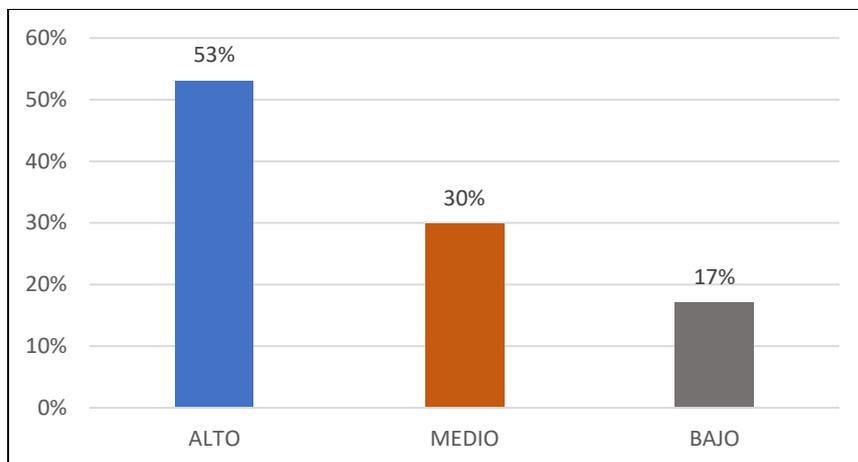
– Motivación

Del análisis concluimos que la motivación en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque se encuentra desarrollada en un nivel alto, así lo determinó el 53% de las respuestas de ellos, por otro lado, algunos fueron referenciados por una motivación baja (17%) y otra media (30%).

Asimismo, la motivación al tener un grado medio alto del 53% en nuestra investigación, repercute en el aumento de la productividad, pues hoy en día no solo en la empresa donde hemos desarrollado esta investigación se ve reflejada, pues a través de diversos estudios se ha podido determinar que los trabajadores que presentan emociones positivas realizan mejor sus actividades asignadas. Las empresas hoy en día realizan programas de incentivos por el cumplimiento de metas, logrando así, que el colaborador se sienta identificado con la empresa.

Figura 5

Distribución porcentual de la presencia de motivación en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.



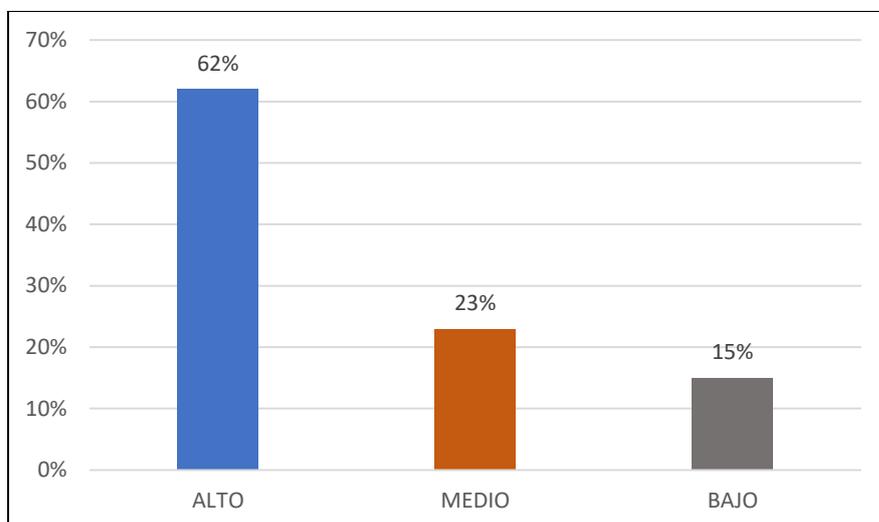
– Satisfacción

Del análisis concluimos que la satisfacción en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque se encuentra desarrollada en un nivel alto, así lo determinó el 62% de las respuestas de ellos, por otro lado, algunos fueron referenciados por una satisfacción baja (15%) y otra media (23%).

Teniendo en cuenta que la satisfacción está vinculada con la productividad en un 62% en nuestra investigación, hemos observado que en las empresas de producción de King Kong, este vínculo se refleja en la seguridad y salud en el trabajo. En estas empresas, no solo se utilizan instrumentos de seguridad de manera obligatoria para prevenir accidentes laborales, sino que también se ha convertido en un protocolo estándar para el ingreso al trabajo. Esto ha generado que los colaboradores perciban que la empresa se preocupa por su bienestar, lo que contribuye a su satisfacción. Cuando estos recursos se utilizan de manera adecuada, la productividad no se ve afectada.

Figura 6

Distribución porcentual de la presencia de satisfacción en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.



– Trabajo en equipo

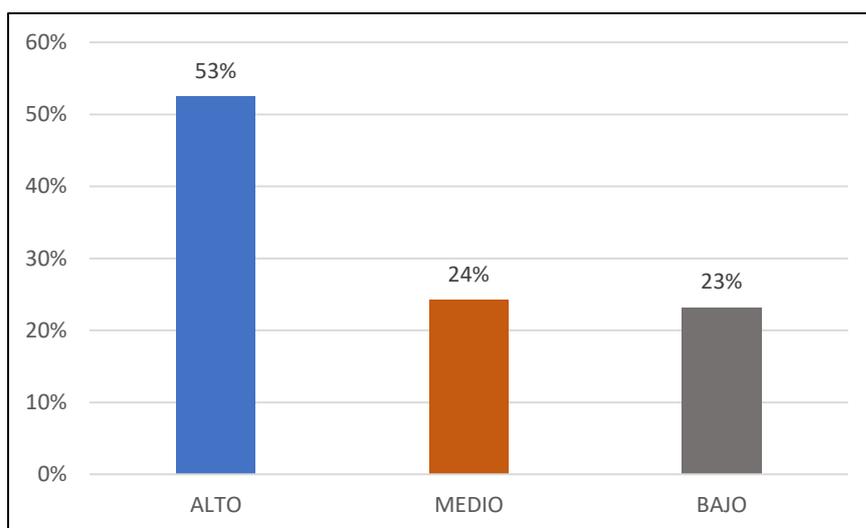
Del análisis concluimos que el trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque se encuentra desarrollada en un nivel alto, así lo determinó el 53% de las respuestas de ellos, por otro lado, algunos fueron referenciados por el trabajo en equipo baja (23.%) y otra media (24%).

En esta investigación, el trabajo en equipo se ve reflejado con el 53% , ocasionando que el nivel medio alto de este factor se involucre de manera directa con la productividad, ocasionando que a mayor presencia de trabajo en equipo la productividad aumente. Para ello el trabajo en equipo esta de la mano con el buen manejo de las relaciones interpersonales, en la empresa King Kong SRL, se determinó que existe un grado alto de rotación de personal, sin embargo prevalece el liderazgo para que la productividad no se vea afectada. Eso quiere decir que hoy

en día, las empresas que realizan procesos de producción como elaboración de King Kong, su productividad puede mejorar si se concientiza a trabajar en equipo,

Figura 7

Distribución porcentual de la presencia de trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.



4.1.3. Verificación de los objetivos o la contrastación de las hipótesis.

En el proceso de verificación de nuestras hipótesis específicas se llevará a cabo por medio del análisis, las cuales asumiremos una significancia del 0,05 donde :

H₀: No existe relación entre el presentismo y la motivación

H₁: Existe relación entre el presentismo y la motivación.

4.1.3.1. Hipótesis específica 1: El Presentismo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

Del análisis, tal y como se muestra en la tabla 8; determinó que el p-valor es menor que la significancia ($0,000 < 0,05$); esto nos lleva a “rechazar” nuestra H₀; lo

que nos llevó a concluir que con un 95 % de confianza, El presentismo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.

Tabla 8

Correlación entre el presentismo y la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022

		Presentismo	Motivación
Presentismo	Coeficiente de correlación	1,000	-,541**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Motivación	Coeficiente de correlación	-,541**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** La correlación significativa

Fuente/Elaboración: Cuestionario de Presentismo y Productividad Laboral/IBM SPSS 25

Se puede interpretar, con los datos mostrados del cuadro anterior, que existe una correlación inversa moderada (-0,541**) entre el presentismo y la motivación de los trabajadores.

4.1.3.2. Hipotesis específica 2: El Presentismo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022

Del análisis, tal y como se muestra en la tabla 9; determinó que el p-valor es menor que la significancia ($0,002 < 0,05$); esto nos lleva a “rechazar” nuestra H0; lo que nos llevó a concluir que con un 95 % de confianza, El presentismo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.

Tabla 9

Correlación entre el presentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022

		Presentismo	Satisfacción
Presentismo	Coeficiente de correlación	1,000	-,530**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	40	40
Satisfacción	Coeficiente de correlación	-,530**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	40	40

** La correlación significativa

Fuente/Elaboración: Cuestionario de Presentismo y Productividad Laboral/IBM SPSS 25

Se puede interpretar, con los datos mostrados del cuadro anterior, que existe una correlación inversa moderada (-0,530**) entre el presentismo y la satisfacción laboral de los trabajadores.

4.1.3.3. Hipótesis específica 3: El Presentismo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

Del análisis, tal y como se muestra en la tabla 10; determinó que el p-valor es menor que la significancia ($0,002 < 0,05$); esto nos lleva a “rechazar” nuestra H0; lo que nos llevó a concluir que con un 95 % de confianza, El presentismo se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.

Tabla 10

Correlación entre el Presentismo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

		Presentismo	Trabajo en equipo
Presentismo	Coefficiente de correlación	1,000	-,266**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	40	40
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	-,266**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** La correlación significativa

Fuente/Elaboración: Cuestionario de Presentismo y Productividad Laboral/IBM SPSS 25

Se puede interpretar, con los datos mostrados del cuadro anterior, que existe una correlación inversa moderada (-0,266**) entre el presentismo y el trabajo en equipo de los colaboradores.

4.1.3.4. Hipótesis general: El presentismo se relaciona significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

De acuerdo con el trabajo realizado en la empresa King Kong Lambayeque SRL de la ciudad de Lambayeque, aplicada las encuestas a la muestra poblacional compuesta por el personal operativo de dicha organización se obtuvo la siguiente información sobre el presentismo y la influencia en la productividad de los trabajadores teniendo como dimensiones: La Motivación, El Desempeño Laboral y El Trabajo en Equipo.

Del análisis, tal y como se muestra en la tabla 10; determinó que el p-valor es menor que la significancia ($0,000 < 0,05$); esto nos lleva a “rechazar” nuestra H_0 ; lo que nos llevó a concluir que con un 95 % de confianza, El presentismo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque, 2022.

Tabla 11

Correlación entre el presentismo y la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

		Factores estresores	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Factores estresores	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,703**
		N	. 40
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	-,703**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 40

** La correlación significativa

Fuente/Elaboración: Cuestionario de Presentismo y Productividad Laboral/IBM SPSS 25

De un total de 40 trabajadores operativos de la empresa King Kong Lambayeque SRL, se evidencia un total de 64.3% con presentismo bajo, un 28.3% con presentismo regular y un 7.3% con presentismo alto. Asimismo, de la muestra estudiada se pudo identificar que existe un 55.9% con productividad buena, un 25.7% con productividad aceptable y un 18.4% con la productividad baja o deficiente. Por lo que se puede deducir respecto a la información mostrada, que el 64.3% de los trabajadores de la empresa que cuentan con un nivel bajo de presentismo tiene una aceptable y/o buena productividad, esto se puede definir

tambien, que a menor presentismo existente en los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL se produce una mayor productividad. Por otro lado, se puede determinar que el 7.3% de los colaboradores con presentismo alto tiene una baja productividad.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

5.1.1. Hipótesis específica 1: El Presentismo laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

Esta hipótesis de estudio responde a determinar si existe algún grado de relación entre el presentismo y la motivación de los trabajadores. Se encontró al respecto resultados significativos en nuestra investigación, los mismos que determinaron que en esta realidad, existe una correlación inversa y medianamente significativa entre ambas variables. Es decir que al tener una menor presencia del presentismo laboral existe una mayor motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL. Esto se puede comprobar en la sustentación de resultados, donde existe una presencia relativamente baja de presentismo y una aceptable motivación.

El estudio realizado por Aldo Vera (2007), corrobora los resultados, ya que las variables se asocian significativamente. Además, señala que “el presentismo dado que ocurre en un contexto de tipo interaccional, afecta tanto de manera individual como grupal, involucrando a todos los miembros (...), y trayendo consecuencias graves para los trabajadores, las mismas que están relacionadas con una disminución en la motivación para realizar las labores, alterando también factores a nivel fisiológico, cognitivo y conductual, especialmente la aparición de sensaciones de preocupación, bajos niveles de concentración” (...) citado en (Petit, Sánchez y Vargas, 2012, p. 24)

Asimismo, este resultado se ratifica con lo narrado por Fernández (2011), quien señaló que la falta de motivación por causa del presentismo radica en los

ambientes laborales hostiles donde el “empleado tiene miedo a perder el trabajo, no se arriesgan a estar de baja, acuden el trabajo con poca o ninguna motivación y haciendo más horas en el puesto de trabajo para proyectar una imagen más positiva”.

Con base en lo hallado sobre la primera hipótesis, se afirma que mientras menos presentismo exista en una empresa, mayor será la motivación de los trabajadores, misma que se pudo evidenciar en la Empresa King Kong al momento de encuestar a los trabajadores, debido a que el 53% de las respuestas de ellos manifestaron tener una motivación alta. Por otro lado, algunos fueron referenciados por una motivación baja (17%) y otra media (30%). Se pudo observar que durante la jornada laboral, la mayoría de los trabajadores realizan pausas activas como parte de su plan de entrenamiento y evaluación en el desarrollo del sistema de gestión de calidad de la empresa, mientras que de manera muy reducida algunos colaboradores seguían laborando sin tener descanso con la finalidad de poder continuar para salir lo más pronto de su jornada laboral.

5.1.2. Hipotesis específica 2: El Presentismo laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

Los resultados nos llevan a aceptar la afirmación de nuestra hipótesis de estudio, la misma que señaló relación entre el presentismo y la satisfacción laboral, hechos que fueron confirmados toda vez que el análisis estadístico nos señaló la presencia de la correlacion entre estas dos variables de estudio.

Según Castelo, et al (2018) la teoría de Nancy Neuman, contextualiza la relación del presentismo (...) y la insatisfacción relacionada con el desequilibrio individuo-ambiente.(p. 83). Es decir, podría incurrir en presentismo aquel individuo que encuentra teniendo insatisfacción laboral en condiciones organizativas y ambientales, generando un rango de expresiones referenciando una organización reducida, donde las tareas que debe cumplir el empleado están mal demarcadas (Aronsson y Gustafsson, 2005, p. 962).

Esta hipótesis determino que el 62% de las respuestas de los colaboradores relacionada a la satisfacción es alta, por otro lado, algunos fueron referenciados por una satisfacción baja (15%) y otra media (23%). A través de la encuesta realizada a los colaboradores, los resultados se vieron reflejados ya que se evidencio que la empresa prioriza las herramientas, instrumentos y capacitación necesaria para el correcto desenvolvimiento de sus funciones a pesar de tener recursos limitados como: infraestructura, equipos, personal administrativo y médico.

5.1.3. Hipótesis específica 3: El Presentismo laboral se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

Al probar esta hipótesis, los resultados nos llevó a aceptar la relacion entre el presentismo y el trabajo en equipo, encontrando suficiente evidencia estadística para señalar que se correlaciona de un modo moderado y significativamente. Estos hechos se comprueban con las afirmaciones de John (2010), quien señala que los factores del contexto laboral y los factores

personales (actitudes, personalidad, género) influyan aún más en la elección entre el ausentismo y el presentismo, mientras que el trabajo en equipo, tiende a favorecer la aparición de presentismo (p. 532); [...] ya que referenciado a los factores psicológicos presentes en estos grupos y al indicar que dichas actividades hacen que los miembros del grupo demuestren diferentes reacciones; algunos se sienten entusiastas y emocionados por los logros de su equipo, mientras que otros sienten tristezas por no poder relacionarse” (Robbins, et al, 2013, p. 252); conllevándolos a la distracción de sus labores y por ende reduciendo su productividad.

Teniendo en cuenta que, el 53% de los colaboradores indican tener un alto grado de trabajo en equipo, es corroborable dado que la empresa hace efectivo su plan de contingencia para poder cumplir con la producción establecida. Asimismo, dado que la población de estudio son en su totalidad operarios y existe una constante rotación de personal así como también una falta de comunicación entre los colaboradores, lo que genera un grado de satisfacción bajo del 23 % y un grado medio del 24%.

5.1.4. Hipótesis general: El presentismo se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.

El presente estudio tuvo la finalidad de determinar si existe correlación entre el Presentismo y la productividad Laboral en un grupo de trabajadores de la empresa King Kong SRL. Siendo así, que la hipótesis general es aceptada por los datos mostrados en esta investigación, donde se evidencia una correlación moderada y significativa. Es importante comparar y discutir aquellos resultados

que fueron obtenidos de la presente investigación con los resultados de estudios de otros autores.

Según Valera (2015); el presentismo es “la disminución de la productividad de los trabajadores debido a problemas de salud o personales; es el decrecimiento de la productividad antes del periodo de ausentismo”; teoría que confirma los resultados hallados en el presente estudio, toda vez que el presentismo y la productividad laboral tiene una relación inversamente moderada, pues la presencia de presentismo conlleva a un decrecimiento de la productividad. Además como señalan Sanderson y Cocker (2013); al relacionarse significativamente, se desarrollan problemas con el rendimiento del trabajador como el de no cumplir con los plazos, la falta de concentración, la falta de claridad para pensar, cometer errores continuamente, así como también el no poder cumplir con el requerimiento físico que exige el realizar una tarea en particular.

Finalmente, de un total de 40 trabajadores operativos de la empresa King Kong Lambayeque SRL, se evidencia un total de 64.3% con presentismo bajo, un 28.3% con presentismo regular y un 7.3% con presentismo alto. Asimismo, de la muestra estudiada se pudo identificar que existe un 55.9% con productividad buena, un 25.7% con productividad aceptable y un 18.4% con la productividad baja o deficiente

CONCLUSIONES

1. El presentismo tiene una correlación inversa significativa con la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, dado que los colaboradores con presentismo alto afectan al nivel de rendimiento y al aprendizaje en un 17 % de manera deficiente.
2. La variable independiente posee una relación inversa significativa con la satisfacción laboral de los operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL, dado que la existencia del presentismo bajo en sus colaboradores origina que la eficiencia y eficacia seas buenas o eficientes en un 62%. Esto se puede interpretar en que a menor medida del presentismo el grado a la satisfacción laboral se beneficia.
3. La correlación inversa y significativa entre el presentismo y el trabajo en equipo es existente, puesto que la variable independiente en un nivel alto (7.3%) afecta a la autonomía, la capacidad y la competitividad de una manera deficiente. Esto se puede interpretar que a medida que el presentismo aumenta, el trabajo en equipo se ve mermado.
4. Al analizar la información, se ha podido demostrar en esta investigación que el presentismo influye significativamente en la productividad de los colaboradores operativos de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el año 2022. De acuerdo a los resultados, se evidencia que el presentismo existente en la organización es bajo, y la productividad es buena y aceptable.

RECOMENDACIONES

Debido a que esta investigación es de alcance correlacional, se recomienda a la empresa King Kong Lambayeque SRL:

1. La empresa King Kong Lambayeque SRL debe analizar no solo a los encuestados que obtuvieron grado de motivación media – baja, sino también evaluar al personal administrativo. Debido a que la motivación es un factor que predomina a la productividad, no solo a la empresa King Kong sino a otras que producen lo mismo, pueden alcanzar mayor productividad si se enfocan en medir si el grado de motivación esta relacionado a factores de salud, fisiológico, cognitivo y conductual.
2. Este estudio al demostrar que existe correlación entre las variables presentismo y productividad, no solo puede ser aplicada a la empresa King Kong Lambayeque, por lo contrario puede servir como guía para la aplicación en otras empresas que produzcan lo mismo y que necesiten medir su grado de productividad.
3. Debido a que se tiene como objeto de estudio a los trabajadores operarios, se sugiere a las empresas proponer dinámicas organizacionales con el fin de evitar la presencia del presentismo, tales como mejorar las pausas activas dentro de la jornada laboral en el horario noche – madrugada. De esta manera se podría reducir el nivel de presentismo sobre todo cuando realizan mas horas de trabajo de lo habitual.

4. La empresa King Kong Lambayeque SRL debe proponer políticas que salvaguarden la salud física y mental en el entorno laboral, así como agenciarse con un psicólogo laboral para entender la necesidad del colaborador a fin de evitar la práctica del presentismo por cualquier tipo de distracción, acciones que siguieran, así como plantear políticas de prevención de peligros físicos y ergonómicos que sean causantes de estrés.

5. Teniendo en cuenta que el trabajo en equipo ayuda a mejorar el índice de productividad, se recomienda a las empresas que realizan producción de King Kong evaluar si el resultado de este indicador está relacionado a la constante rotación de personal. Debido a que son operarios, evaluar el correcto proceso de selección de personal, remuneración y tiempo de contratación.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2020). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. XXVIII(2), 1-16. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37928/41839>
- Alviter, L., Robles, C., & Martínez, E. (2019). Estudio Empírico de Presentismo en dos Organizaciones Mexicanas. Recursos Humanos y TICs, 23(14), 1-13. Obtenido de <http://rges.umich.mx/ecbooks/11/11-04.pdf>
- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación - Introducción a la Metodología Científica (Quinta ed., Vol. 5). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. Recuperado el 4 de Febrero de 2019
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (Octubre de 2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. Journal of Occupational and Environmental Medicine. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research: https://www.researchgate.net/publication/7608260_Sickness_Presenteeism_Prevalence_Attendance-Pressure_Factors_and_an_Outline_of_a_Model_for_Research
- Baldonado, M., Sánchez, M., Rodríguez, F., Herrero, J., & Mosteiro, M. (2019). Adaptación y validación de la Escala de Presentismo Stanford-6 para profesionales sanitarios. Internacional Nursing Review, 67, 109-122.
- Barroso, L., Rodriguez, H., & Sifuentes, Y. (2017). Presentismo en una organización de transporte y logística: El impacto del apoyo social. Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1945/Luz_Tesis_m aestria_2017.pdf?sequence=1
- Bernal, A., & Sierra, H. (2013). Normas, relaciones laborales y su formalización. En A. Bernal, & H. Sierra, Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo (pág. 384). Bogotá: PEARSON.
- Bonilla, E. (31 de Octubre de 2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. Fundación Universidad de America, 158 - 163. Recuperado el 22 de Enero de 2019, de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Cadena, O. (2018). Gestión de la calidad y productividad. Tesis de grado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15416/1/GESTION%20DE%20LA%20CALIDAD%20Y%20PRODUCTIVIDAD.pdf>

- Calongo, C., & Jaramillo, C. (2019). El presentismo y su influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de la policía Nacional del Perú. Tesis de grado, Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6316/calongos_sce-jacc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, C. L. (2014). Componente de Gestión Administrativa. Programa de Diseño Industrial, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogota.
- Cardoso, H., Palucci, M., & Andres, V. (2018). Presentismo y síntomas musculoesqueléticos entre trabajadores de. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 26(e3006), 1-11. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/G8VGSKmvh3g9Y8xmDQmy63P/?lang=es&format=pdf>
- Carro, P. R., & Gonzáles, G. D. (2014). Administración de las Operaciones. Mar del Plata, Argentina: Nueva Librería. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de <http://nulan.mdp.edu.ar/1543/1/01315.pdf>
- Carro, R., & González, D. (2012). Productividad y Competitividad. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Casero, J. L. (Diciembre de 2015). Presentismo. *Fundació Factor Humà*, 1-8. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/12067/presentisme_cast.pdf
- Castelo, A., Ribeiro, G., Astrês, M., & Rocha, S. (2018). Presenteísmo, fatores de risco e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem. *Dialnet*, 1-9.
- Castelo, B. d., Ribeiro da Costa, G., Astrês, F. M., Teles de Oliveira, G. M., & Santiago, R. S. (2018). Presentismo, factores de riesgo y repercusiones en la salud de los trabajadores de enfermería. *Av Enferm*, 36(1), 79-87. doi:doi: 10.15446/av.enferm.v36n1.61488
- Cequea, M., Rodríguez, M. C., & Nuñez, B. M. (Setiembre de 2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. XIV Congreso de Ingeniería de Organización, 10. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de http://oa.upm.es/10151/1/INVE_MEM_2010_92921.pdf
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración (Séptima Edición ed.). (C. L. Leonor de La Fuente Chávez, & E. L. Montaña Serrano, Edits.) Cujimalpa, México D.F., México: McGraw-Hill - Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Recuperado el 24 de Enero de 2019

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera Edición ed.). México D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>
- Dinámica, D. (8 de Setiembre de 2017). *Divulgación dinamica - The education club*. Obtenido de <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/emociones-concepto-funciones/>
- Dolan, S. L., Valle, C. R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *La Gestión del Recurso Humano* (Tercera Edición ed.). Madrid, España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.
- (2011). *Economic Modelling of the Cost of Presenteeism in Australia. Australia: Medibank's Sick at Work*. Obtenido de https://www.medibank.com.au/Client/Documents/Pdfs/sick_at_work.pdf
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 40-60. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Franklin, E. B. (2007). *Auditoría Administrativa - Gestión Estratégica del Cambio* (Segunda ed.). México, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado el 22 de Marzo de 2019
- Fuentes, N. S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad: Estudio Realizado en en la delegación de Recusos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango*. Tesis, Universidad Rafael Landíva, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Recuperado el 23 de Enero de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, E., & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del*. Tesis de grado, Universidad EAFIT. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2011). *Administración: Un Enfoque basado en competencias* (11a. Edición ed.). México D.F, México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Hellriegel, J., & Slocum, J. (2011). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Mexico: Cengage Learning Editores.
- Hemp, P. (2004). *Presenteesim: At work - But out of it*. Cambridge: Harvard Business.

- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la Investigación (6° Edición ed.). Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Huaranca, F. (2018). Pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/3795/santi-huaranca-ines-fanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Intersecciones PSI - Revista electrónica de la facultad de Psicología. (2021). Obtenido de http://intersecciones.psi.uba.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=52:el-comportamiento-motor-de-la-evolucion-una-sintesis-de-la-etapa-final-en-la-produccion-piagetiana&catid=11:alumnos&Itemid=1
- Isaacs, M. (2018). Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional. Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogotá. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19787/ARTICULO%20PRESENTISMO%202018.pdf;jsessionid=8B8E923101AF1CB4F3819F07A63FDAA5?sequence=4>
- Izquierdo, W. (2019). El presentismo y la productividad de trabajadores en una empresa. Ecuador: Universidad nacional San Gregorio de Portoviejo.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información Tecnológica, 29(5), 175-186. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment Latitude and Attendance Requirements as Determinants of Sickness Absence or Attendance. Empirical Tests of the Illness Flexibility Model. Social Science & Medicine, 58, 1857–1868. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/5330731_Adjustment_Latitude_and_Attendance_Requirements_as_Determinants_of_Sickness_Absence_or_Attendance_Empirical_Tests_of_the_Illness_Flexibility_Model
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. Journal of Organizational Behavior, 519-542.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración - Una Perspectiva Global y Empresarial (Decimocuarta edición ed.). México, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ElvisUOmar/23062014->

administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz?from_action=save

- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., . . . Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14 - 20. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/dbc5/1245fda00298db82c313266f7b2059a00355.pdf>
- Lazo, A., & Roldán, B. (2015). Implicaciones del Presentismo en la productividad laboral del area de la salud. Costa Rica: Medicina legal de Costa Rica - Edición virtual.
- Lee, Y. M. (7 de Setiembre de 2010). Loss Productivity due to Depression among Korean Employees. *Journal of Occupational Health*, 52, 389-394. Recuperado el 30 de Enero de 2019, de <https://pdfs.semanticscholar.org/ed06/e66b914aa83c0a03ee8043794a276ae56e78.pdf>
- López, R. E., & Riaño, C. M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una relación de la literatura. *Movimiento Científico*, 9(1), 50-59. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5296184.pdf>
- Loza, T. R. (2017). Evaluación de la Gestión del Factor Tecnológico y la Productividad Empresarial de las Mypes Industriales del Sector Mueblería. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Puno. Recuperado el 23 de Enero de 2019, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3469/Loza_Torres_Richard_Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marvel, M., Rodriguez, C., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 549-584.
- Mejía, M. E. (2013). La investigación científica en la educación (Segunda ed.). Lima, Perú: CEPREDIM. Recuperado el 4 de Febrero de 2019
- Meneses, V., Osorio, T., & Higuera, L. (2019). Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral, Empresa del Sector Comercial, Villamaria - Caldas 2018. Colombia: Universidad de Manizales .
- Mertens, L. (Junio de 1999). La medición de la productividad como referente de la formación, capacitación articulada con el aprendizaje organizacional. 24. México, México. Recuperado el 31 de Marzo de 2019, de https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/medicion_capacitacion.pdf

- Minsalud. (2021). Dimensión salud y ámbito laboral. Perú.: Ministerio de salud y protección social.
- Miranda, A. (2021). Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de una Factoría en Moche. Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16864/ALEXANDRA%20MIRANDA%20DEL%20ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, E. (2021). Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de una Factoría en Moche. Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16864/ALEXANDRA%20MIRANDA%20DEL%20ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miraval, E. (2019). Presentismo y aspectos socioeconómicos en médicos de un hospital psiquiátrico. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22-30.
- Miraval, E. (2019). Presentismo y aspectos socioeconómicos en médicos de un hospital psiquiátrico. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 19(4). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v19n4/a05v19n4.pdf>
- Mondragon, A. (Enero - Diciembre de 2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *ResearchGate*, 8(1), 98-104. Recuperado el 10 de Noviembre de 2018, de <https://www.researchgate.net/publication/281120822>
- Moriano, J., Topa, G., & Garcia, C. (2017). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Saenz y Torres SL.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.
- Ochoa, C. K. (2014). *Motivación y Productividad Laboral*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Recuperado el 22 de Enero de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Osorio-Imelda.pdf>
- Olivos, M. (2021). Qué es la dimensión psicológica. Obtenido de <https://aleph.org.mx/que-es-la-dimension-psicologica>
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177 - 192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Polit, D., & Jungler, B. (2000). *Investigación Científica*. México: Mac Graw Hill Interamericana.
- Prada, R., & Rueda, M. O. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad : Manual práctico* (Primera ed.). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de
<https://www.ingenieriademetodos.com/.../La+gesti3n+de+la+productivida+d+OIT.pdf?t..>

- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacci3n laboral: una revisi3n de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicaci3n y Desempeño laboral en las Organizaciones del. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(3), 748-778. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346847703_Trabajo_en_Equipo_Comunicacion_y_Desempeno_laboral_en_las_Organizaciones_del_sector_publico
- Reátegui, S. C. (2016). La gesti3n administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso m3dulo penal de Moyobamba. Tesis, Universidad C3sar Vallejo, Escuela de Post Grado, Moyobamba. Recuperado el 23 de Enero de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1
- Reyes, M., Renoga, M., & Amado, J. (2019). An3lisis de la influencia del presentismo en los Accidentes de Trabajo de la Empresa Molinos San Miguel Sede Bucaramanga. Tesis de especialidad, Corporaci3n Universitaria Minuto de Dios, Bucaramanga. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352064869_Analisis_de_la_influencia_del_presentismo_en_los_Accidentes_de_Trabajo_de_la_Empresa_Molinos_San_Miguel_Sede_Bucaramanga_durante_el_segundo_semestre_del_ano_2019
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administraci3n* (Octava ed.). M3xico D.F, M3xico: Pearson Educaci3n de M3xico, S.A. de C.V.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administraci3n* (Decimosegunda Edici3n ed.). M3xico, M3xico: Pearson Educaci3n de M3xico, S.A. de C.V.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta edici3n ed.). M3xico, M3xico: Pearson Education, Inc. Obtenido de https://www.academia.edu/20446601/Stephen_P._Robbins_y_Timothy_A._Judge_-_Comportamiento_organizacional_15_edicion_.pdf0ep_nzq_g_2_
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. M3xico: Pearson Education.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coutler, M. (2013). *Fundamentos de la Administraci3n* (Octava Edici3n ed.). (B. Guti3rr3z Hern3ndez, Ed.)

Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Rojas, H., & Roa, V. (2018). Productivity of Chilean Micro and SMEs in the knowledge economy. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 32(18), 68-85. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6572353.pdf>
- Saarvala, E. (1 de Noviembre de 2006). SCRIBD. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de SCRIB: <https://es.scribd.com/document/352921697/Presenteeism-Lastest-Attack-on-Economic-and-Human-Productivity>
- Salazar, C., & Santiago, D. C. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística* (Primera ed.). Quito, Ecuador. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Sánchez, J. (2020). Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, periodo 2019. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%C3%A9valo_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Sanderson, K., & Cocker, F. (Abril de 2013). Presenteeism: Implications and health risks. *Australian Family Physician*, 42(4), 172- 175. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de <https://www.racgp.org.au/download/Documents/AFP/2013/April/201304sanderson.pdf>
- Santi, I. (2016). Pérdidas económicas del Ausentismo y el Presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Sesma, P. (2020). Una revisión sobre el presentismo laboral. Tesis de máster, Universidad Pública de Navarra, Pamplona. Obtenido de <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/37773/68029sesmaTFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siegel, S., & Castellan, J. N. (1995). *Estadística No Paramétrica Aplicada a las Ciencias de la Conducta*. Trillas, Mexico: Editorial Trillas, S.A. de C.V. Recuperado el 04 de Diciembre de 2018
- Silva Cardenas, K., & Tapullima Jumachi, H. (2021). Absentismo y presentismo laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilvayo. Iquitos: Universidad Científica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1824/SILVA%20CARDENAS%20KUSSY%20JUNITH%20Y%20TAPULLIMA%20JUMACHI%20HISAMI%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2020). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf
- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100>
- Valera, L. (2015). *Los costos ocultos del Presentismo Laboral en las empresas de manufacturas de Lima 2012*. Lima: Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Valera, L. D. (2015). *Los costos ocultos del Presentismo Laboral en las empresas de manufacturas de Lima, 2012*. Tesis Magistral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Postgrado, Lima. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4090/Valera_Id.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, C. A., Carrasco, D. C., Da Costa, S., & Páez, R. D. (23 de Marzo de 2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 119–128. Recuperado el 15 de Marzo de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622015000200007
- Vera, F. (2021). *Qué son los indicadores de proceso*. Mexico: Academia Mexicana de auditoria integral y desempeño. Obtenido de <https://vinculacion.unab.cl/descargas/indicadores/indicadores-de-proceso-o-de-resultado/>
- Wheelen , T., & Hunger, J. (2007). *Administración Estratégica y Política de negocios conceptos y casos (Décima ed.)*. México D.F, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Yañez, M., Yañez, J., & Morocho, J. (2018). Imortancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Tabla 12

Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	El Presentismo y la Productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Violencia, género
AUTOR	Campos Guerra, Yessenia - Plaza Cubas, Fernanda.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
VD: Productividad VI: Presentismo laboral ¿Cómo influye el presentismo en la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el periodo 2022?	Determinar la influencia del presentismo en la productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL periodo 2022.	Hg: El presentismo influye significativamente en la productividad de los trabajadores en la empresa King Kong Lambayeque SRL periodo 2022.	VD: Productividad VI: Presentismo	1. Motivación 2. Satisfacción Laboral 3. Trabajo en Equipo 1. Factores Estresores 2. Proceso y resultado del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Cualitativo-Cuantitativo Tipo: Correlacional Alcance: Investigación básica Diseño: Transversal- No experimental Unidad de investigación: Trabajadores operarios de la Empresa King Kong Lambayeque periodo 2022.

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Fuente de Información
PE-1 VI: Presentismo laboral VD: Motivación ¿Cómo influye el Presentismo en la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el periodo 2022?	OE-1: Identificar la influencia de presentismo en la motivación de los trabajadores en la empresa King Kong Lambayeque SRL periodo 2022.	H1: El presentismo influye significativamente en la motivación de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL periodo 2022.	VD: Motivación	1. Nivel de Rendimiento. 2. Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Recolección de datos • Búsqueda de información • Selección de muestra • Bibliografía
			VI: Presentismo	3. Factores Estresores Proceso y resultado del trabajo	
PE-2 VD: Satisfacción Laboral VI: Presentismo ¿Cómo influye el presentismo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el periodo 2022?	OE-2: Identificar la influencia de presentismo en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa King Kong Lambayeque SRL periodo 2022.	H2: El presentismo influye significativamente en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL periodo 2022.	VD: Satisfacción Laboral	1. Eficiencia 2. Eficacia	
PE-3 VD: Trabajo en equipo VI: Presentismo	OE-3: Determinar el grado de relación del presentismo en el trabajo en equipo de los trabajadores en la	H3: El presentismo influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la	VD: Trabajo en Equipo	1. Autonomía 2. Capacidad 3. Competitividad	

¿Cómo influye el presentismo en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL en el periodo 2022?	empresa King Kong Lambayeque, periodo 2022.	empresa King Kong Lambayeque SRL, periodo 2022.			
---	---	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 13

Operacionalización de la variable Presentismo Laboral

Variable: Presentismo		
Definición conceptual: (Koopman et al, 2002), define de dos formas al Presentismo, la primera la define como: “la participación activa de los empleados en el trabajo”. La segunda la define como: “productividad disminuida y una calidad de trabajo por debajo de lo normal cuando los empleados están físicamente presentes en su trabajo”.		
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuesta
Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
	<p>Carga excesiva de trabajo</p> <p>Describir los sentimientos respecto al exceso de trabajo</p>	<p>1.- Me deprimo fácilmente cuando me encuentro con una carga excesiva de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>2.- Realizo tareas no asignadas a mi función a pedido de mis superiores (tareas personales)</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p>

<p>Agentes estresores</p>		<p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>3.- Por realizar tareas personales de mis superiores tengo que quedarme más tiempo a cumplir las mías</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Mala Salud</p> <p>Determina la decisión de acudir o no al trabajo cuando se está enfermo</p>	<p>4.- Acudo a trabajar en mal estado de salud para no perder mi trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>5.- Muchas veces me es imposible justificar mi estado salud, por ello prefiero acudir a mi centro de labores</p>

		<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca 6.- Prefiero trabajar resfriado que pedir licencia y retrasarme en mi trabajo <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca
	Peligros físicos y ergonómicos Determina las disfuncionalidades físicas a las que puede estar sometido un empleado y que como consecuencia traerán una disminución en la productividad	7.- Tengo lesiones físicas que me desconcentran cuando estoy realizando mi tarea <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca 8.- Realizo con frecuencia trabajos repetitivos

		<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca <p>9.- Debo permanecer en una sola postura para realizar mi trabajo</p> <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca
	<p>Evitación de la distracción</p> <p>Determina situaciones que conllevan a perder la concentración en el momento de realizar el trabajo</p>	<p>10.- El estrés en mi trabajo es difícil de manejar debido a mi problema de salud</p> <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca <p>11.- Mi problema de salud me distrajo de disfrutar mi trabajo</p> <input type="checkbox"/> Siempre

<p>Proceso y resultado del trabajo</p>		<p> <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca </p> <p>12.- A pesar de mi problema de salud pude concentrarme en alcanzar mis metas en el trabajo</p> <p> <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca </p>
	<p>Completar el trabajo</p> <p>Mide el cumplimiento de las tareas a pesar del problema de salud que tenga el empleado</p>	<p>13.- A pesar de tener mi problema de salud, pude terminar tareas difíciles en mi trabajo</p> <p> <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca </p>

		<p>14.- Me sentía desesperado por terminar ciertas tareas de trabajo, debido a mi problema de salud.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>15.- A pesar de tener mi problema de salud, me sentía con energía suficiente para completar todo mi trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 14

Operacionalización de la variable Productividad Laboral

Variable: Productividad		
Definición conceptual: La productividad es la capacidad que posee el trabajador para desempeñarse eficiente y eficazmente dentro de un puesto de trabajo, desarrollando y poniendo en práctica todos los conocimientos y actitudes necesarias para alcanzar el éxito laboral y profesional. (Marvel, Rodriguez, & Nuñez, 2011).		
Instrumento:		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
D1: Motivación	<p>Indicador 1: Nivel de Rendimiento</p> <p>Proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conoce como rendimiento</p>	<p>1.- Se siente motivado a alcanzar las metas propuestas.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

		<p>2. Cuándo no logra alcanzar los objetivos la empresa te ofrece estímulos de motivación.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Indicador 2: Aprendizaje</p> <p>Es el tiempo en que demora en llevarse a cabo las actividades de cada operario.</p>	<p>3.- Las capacitaciones y retroalimentación, contribuyen con la mejora de mi trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

		<p>4.- La labor que realizo la he aprendido por capacitaciones.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>D2: Satisfacción Laboral</p>	<p>Indicador 1: Eficiencia</p> <p>Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o</p>	<p>5.- Considera que aprovecha los recursos en función a los objetivos de la empresa.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

	<p>programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos</p>	<p>6. Realizas los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Indicador 2: Eficacia</p> <p>Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado.</p>	<p>7.- El buen estado de las herramientas me permite cumplir mi trabajo en el plazo determinado</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>8.-. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p>

		<p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <hr/> <p>9. Cumple con los plazos y pautas marcadas para conseguir los objetivos.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>D3: Trabajo en Equipo</p>	<p>Indicador 1: Autonomía</p> <p>Característica que representa el grado de responsabilidad</p>	<p>10.- Decido el método que yo considero más eficaz para lograr mis metas sin ser supervisado.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p>

	<p>para la ejecución; este indicador significa libertad, independencia y direccionalidad para lograr una tarea determinada.</p>	<p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p>Nunca</p>
		<p>11. Al realizar mi trabajo de manera autónoma, me preocupo por que los resultados sean un referente para los demás.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

	<p>Indicador 2: Capacidad</p> <p>Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo.</p>	<p>12.- Intento aprender de mis superiores y me preocupo por retroalimentar mis conocimientos</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>13.- Es común que tenga aptitudes que permiten el desarrollo oportuno de sus funciones.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
--	---	--

		<p>14.- Me siento en capacidad para administrar, dirigir y participar en equipos de trabajo, así como para fomentar la cooperación y el espíritu de grupo.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Indicador 3: Competitividad</p> <p>Capacidad de una persona para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores y obtener así, una posición destacada en su entorno.</p>	<p>15. En los últimos trimestres usted aportado alguna idea en beneficio de la empresa.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no</p>

		<input type="checkbox"/> Nunca
		<p>16. Sigues una política de mejora de los productos existentes, y de creación de otros nuevos.</p> <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces sí <input type="checkbox"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="checkbox"/> La mayoría de las veces no <input type="checkbox"/> Nunca

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo 3: Validación de expertos



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Instrucciones:

Para validar el instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basada en la presente rúbrica.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

Chiclayo, 01 de Setiembre de 2022

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 1 (PRESENTISMO)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Presentismo"					
Autor del instrumento	Campos Guerra Yessenia Stephanie y Plaza Cubas, Leslie Fernanda					
Variable:	Presentismo (Independiente)					
Población:	Trabajadores operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Factores estresores						
Indicador 1: Carga excesiva de trabajo	Me deprimó fácilmente cuando me encuentro con una carga excesiva de trabajo	4	4	4	4	
	Realizo tareas no asignadas a mi función a pedido de mis superiores (tareas personales)	4	4	4	4	
	Por realizar tareas personales de mis superiores tengo que quedarme más tiempo a cumplir las mías	4	4	4	4	
Indicador 2: Mala Salud	Acudo a trabajar en mal estado de salud para no perder mi trabajo	4	4	4	4	
	Muchas veces me es imposible justificar mi estado salud, por ello prefiero acudir a mi centro de labores	4	4	4	4	
	Prefiero trabajar resfriado que pedir licencia y retrasarme en mi trabajo	4	4	4	4	
Indicador 3: Peligros físicos y ergonómicos	Tengo lesiones físicas que me desconcentran cuando estoy realizando mi tarea	4	4	4	4	
	Realizo con frecuencia trabajos repetitivos	4	4	4	4	
	Debo permanecer en una sola postura para realizar mi trabajo	4	4	4	4	
D2: Proceso y resultado del trabajo						
Indicador 1: Evitación de la distracción	El estrés en mi trabajo fue difícil de manejar debido a mi problema de salud	4	4	4	4	
	Mi problema de salud me distrajo de disfrutar mi trabajo	4	4	4	4	
	A pesar de mi problema de salud pude concentrarme en alcanzar mis metas en el trabajo	4	4	4	4	¿Qué pasa si no tiene problema de salud?
Indicador 2: Completar el trabajo	A pesar de tener mi problema de salud, pude terminar tareas difíciles en mi trabajo	4	4	4	4	
	Me sentía desesperado por terminar ciertas tareas de trabajo, debido a mi problema de salud.	4	4	4	4	

A pesar de tener mi problema de salud, me sentía con energía suficiente para completar todo mi trabajo

4 4 4 4

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
<p>Dr. Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros.</p> <p>Doctor en administración.</p>	 <hr/> <p>Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros. Magister en Administración, Doctor en Administración, CIP- 236031</p>
<p>Fecha:</p> <p>21-09-2022</p>	

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 2 (PRODUCTIVIDAD)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario "Productividad"					
Autor del Instrumento	Campos Guerra Yessenia Stephanie y Plaza Cubas, Leslie Fernanda					
Variable 2:	Productividad (Dependiente)					
Población:	Trabajadores operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Motivación						
Indicador 1: Nivel de Rendimiento	Se siente motivado a alcanzar las metas propuestas.	4	4	4	4	
	Cuando no logra alcanzar los objetivos, la empresa te ofrece estímulos de motivación.	4	4	4	4	
Indicador 2: Aprendizaje	Considera usted que cumple a tiempo con sus tareas encomendadas.	4	4	4	4	
	Considera que cumple sus actividades en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	
D2 Satisfacción Laboral						
Indicador 1: Eficiencia	Considera que aprovecha los recursos en función a los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	Realizas los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos.	4	4	4	4	
Indicador 3: Eficacia	El buen estado de las herramientas me permite cumplir mi trabajo en el plazo determinado	4	4	4	4	

	Los objetivos se cumplen regularmente en el tiempo establecido	4	4	4	4	
	Cumple con los plazos y pautas marcadas para conseguir los objetivos.	4	4	4	4	
D3						
Trabajo en Equipo						
Indicador 1: Autonomía	Decido el método que yo considero más eficaz para lograr mis metas sin ser supervisado.	4	4	4	4	
	Al realizar mi trabajo de manera autónoma, me preocupo por que los resultados sean un referente para los demás.	4	4	4	4	
Indicador 2: Capacidad	Intento aprender de mis superiores y me preocupo por retroalimentar mis conocimientos	4	4	4	4	
	En común tiene aptitudes que permiten el desarrollo oportuno de sus funciones.	4	4	4	4	
	Me siento en capacidad para administrar, dirigir y participar en equipos de trabajo, así como para fomentar la cooperación y el espíritu de grupo.	4	4	4	4	
Indicador 3: Competitividad	En los últimos trimestres usted aportado alguna idea en beneficio de la empresa.	4	4	4	4	
	Sigues una política de mejora de los productos existentes, y de creación de otros nuevos.	4	4	4	4	

Validado por:
pagina

Apellidos y Nombres	Firma
Dr. Ing. Marco Agustin Arbulú Ballesteros. Doctor en administración.	 ----- Ing. Marco Agustin Arbulú Ballesteros. Magister en Administración. Doctor en Administración. CIP- 236031
Fecha: 21-09-2022	

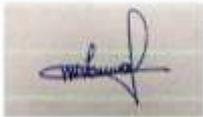


FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 1 (PRESENTISMO)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Presentismo"					
Autor del instrumento	Campos Guerra Yessenia Stephanie y Plaza Cubas, Leslie Fernanda					
Variable:	Presentismo (Independiente)					
Población:	Trabajadores operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Factores estresores						
Indicador 1: Carga excesiva de trabajo	Me deprimó fácilmente cuando me encuentro con una carga excesiva de trabajo	3	4	4	4	
	Realizo tareas no asignadas a mi función a pedido de mis superiores (tareas personales)	4	4	4	4	
	Por realizar tareas personales de mis superiores tengo que quedarme más tiempo a cumplir las mías	4	4	4	4	
Indicador 2: Mala Salud	Acudo a trabajar en mal estado de salud para no perder mi trabajo	4	4	4	4	
	Muchas veces me es imposible justificar mi estado salud, por ello prefiero acudir a mi centro de labores	4	4	4	4	
	Prefiero trabajar resfriado que pedir licencia y retrasarme en mi trabajo	3	4	4	3	
Indicador 3: Peligros físicos y ergonómicos	Tengo lesiones físicas que me desconcentran cuando estoy realizando mi tarea	4	4	4	4	
	Realizo con frecuencia trabajos repetitivos	4	4	4	4	
	Debo permanecer en una sola postura para realizar mi trabajo	4	4	4	4	
D2: Proceso y resultado del trabajo						
Indicador 1: Evitación de la distracción	El estrés en mi trabajo fue difícil de manejar debido a mi problema de salud	4	4	4	4	
	Mi problema de salud me distrajo de disfrutar mi trabajo	3	4	4	3	
	A pesar de mi problema de salud pude concentrarme en alcanzar mis metas en el trabajo	4	4	4	4	
Indicador 2: Completar el trabajo	A pesar de tener mi problema de salud, pude terminar tareas difíciles en mi trabajo	3	4	3	3	
	Me sentía desesperado por terminar ciertas tareas de trabajo, debido a mi problema de salud.	4	4	4	4	
	A pesar de tener mi problema de salud, me sentía con energía suficiente para completar todo mi trabajo	3	4	4	3	

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
Milagros Lamadrid Aldana	
Fecha: 19-09-2022	

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 2 (PRODUCTIVIDAD)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario "Productividad"					
Autor del Instrumento	Campos Guerra Yessenia Stephanie y Plaza Cubas, Leslie Fernanda					
Variable 2:	Productividad (Dependiente)					
Población:	Trabajadores operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Motivación						
Indicador 1: Nivel de Rendimiento	Se siente motivado a alcanzar las metas propuestas.	4	4	4	4	
	Cuando no logra alcanzar los objetivos la empresa te ofrece estímulos de motivación.	4	4	4	4	
Indicador 2: Aprendizaje	Considera usted que cumple a tiempo con sus tareas encomendadas.	4	4	4	4	
	Considera que cumple sus actividades en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	
D2 Satisfacción Laboral						
Indicador 1: Eficiencia	Considera que aprovecha los recursos en función a los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	Realizas los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos.	4	4	4	4	
Indicador 3: Eficacia	El buen estado de las herramientas me permite a cumplir mi trabajo en el plazo determinado	4	4	4	4	

	Los objetivos se cumplen regularmente en el tiempo establecido	4	4	4	4	
	Cumple con los plazos y pautas marcadas para conseguir los objetivos.	4	4	4	4	
D3 Trabajo en Equipo						
Indicador 1: Autonomía	Decido el método que yo considero más eficaz para lograr mis metas sin ser supervisado.	4	4	4	4	
	Al realizar mi trabajo de manera autónoma, me preocupo por que los resultados sean un referente para los demás.	4	4	4	4	
Indicador 2: Capacidad	Intento aprender de mis superiores y me preocupo por retroalimentar mis conocimientos	4	4	4	4	
	En común tiene aptitudes que permiten el desarrollo oportuno de sus funciones.	4	4	4	4	
	Me siento en capacidad para administrar, dirigir y participar en equipos de trabajo, así como para fomentar la cooperación y el espíritu de grupo.	4	4	4	4	
Indicador3: Competitividad	En los últimos trimestres usted aportado alguna idea en beneficio de la empresa.	4	4	4	4	
	Sigues una política de mejora de los productos existentes, y de creación de otros nuevos.	3	4	4	3	

Validado por:
pagina

Apellidos y Nombres	Firma
Milagros Lamadrid Aldana	
Fecha: 19-09-2022	



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basada en la presente rúbrica.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

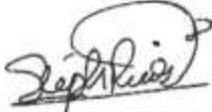
Chiclayo, 01 de Agosto de 2023

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N°1
VARIABLE 1 (PRESENTISMO)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Presentismo"					
Autor del instrumento	Campos Guerra Yessenia Stephanie y Plaza Cubas, Leslie Fernanda					
Variable:	Presentismo (Independiente)					
Población:	Trabajadores operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Factores estresores						
Indicador 1: Carga excesiva de trabajo	Me deprimó fácilmente cuando me encuentro con una carga excesiva de trabajo	3	4	3	3	
	Realizo tareas no asignadas a mi función a pedido de mis superiores (tareas personales)	3	4	3	4	
	Por realizar tareas personales de mis superiores tengo que quedarme más tiempo a cumplir las mías	3	4	4	4	
Indicador 2: Mala Salud	Acudo a trabajar en mal estado de salud para no perder mi trabajo	3	4	3	4	
	Muchas veces me es imposible justificar mi estado salud, por ello prefiero acudir a mi centro de labores	3	4	4	4	
	Prefiero trabajar resfriado que pedir licencia y retrasarme en mi trabajo	3	4	4	4	
Indicador 3: Peligros físicos y ergonómicos	Tengo lesiones físicas que me desconcentran cuando estoy realizando mi tarea	3	4	4	4	
	Realizo con frecuencia trabajos repetitivos	3	4	3	3	
	Debo permanecer en una sola postura para realizar mi trabajo	3	4	4	3	
D2: Proceso y resultado del trabajo						
Indicador 1: Evitación de la distracción	El estrés en mi trabajo fue difícil de manejar debido a mi problema de salud	3	3	4	3	
	Mi problema de salud me distrajo de disfrutar mi trabajo	3	4	3	3	
	A pesar de mi problema de salud pude concentrarme en alcanzar mis metas en el trabajo	3	3	4	4	
Indicador 2: Completar el trabajo	A pesar de tener mi problema de salud, pude terminar tareas difíciles en mi trabajo	4	4	4	4	
	Me sentía desesperado por terminar ciertas tareas de trabajo, debido a mi problema de salud.	4	3	4	4	
	A pesar de tener mi problema de salud, me sentía con energía suficiente para completar todo mi trabajo	3	3	4	3	

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
MG. RUIZ CHACÓN, STEPHANIE VIRGINIA	
Fecha: 17/08/2023	

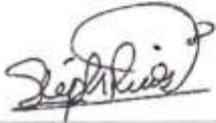
FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (PRODUCTIVIDAD)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario "Productividad"					
Autor del Instrumento	Campos Guerra Yessenia Stephanie y Plaza Cubas, Leslie Fernanda					
Variable 2:	Productividad (Dependiente)					
Población:	Trabajadores operarios de la empresa King Kong Lambayeque SRL.					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Motivación						
Indicador 1: Nivel de Rendimiento	Se siente motivado a alcanzar las metas propuestas.	4	4	3	4	
	Cuando no logra alcanzar los objetivos la empresa te ofrece estímulos de motivación.	4	4	3	4	
Indicador 2: Aprendizaje	Considera usted que cumple a tiempo con sus tareas encomendadas.	4	4	3	3	
	Considera que cumple sus actividades en el menor tiempo posible.	4	3	4	4	
D2 Satisfacción Laboral						
Indicador 1: Eficiencia	Considera que aprovecha los recursos en función a los objetivos de la empresa.	4	3	4	3	
	Realizas los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos.	4	3	4	4	

Indicador 3: Eficacia	El buen estado de las herramientas me permite a cumplir mi trabajo en el plazo determinado	4	3	3	4	
	Los objetivos se cumplen regularmente en el tiempo establecido					
	Cumple con los plazos y pautas marcadas para conseguir los objetivos.					
D3 Trabajo en Equipo						
Indicador 1: Autonomía	Decido el método que yo considero más eficaz para lograr mis metas sin ser supervisado.	4	3	4	4	
	Al realizar mi trabajo de manera autónoma, me preocupo por que los resultados sean un referente para los demás.	4	3	3	4	
Indicador 2: Capacidad	Intento aprender de mis superiores y me preocupo por retroalimentar mis conocimientos	4	4	4	3	
	Es común tiene aptitudes que permiten el desarrollo oportuno de sus funciones.	3	3	3	4	
	Me siento en capacidad para administrar, dirigir y participar en equipos de trabajo, así como para fomentar la cooperación y el espíritu de grupo.	3	3	4	4	
Indicador3: Competitividad	En los últimos trimestres usted aportado alguna idea en beneficio de la empresa.	3	4	3	4	
	Sigues una política de mejora de los productos existentes, y de creación de otros nuevos.	3	4	4	3	

Validado por:
pagina

Apellidos y Nombres	Firma
MG. RUIZ CHACÓN, STEPHANIE VIRGINIA	
Fecha: 17/08/2023	

Anexo 4: Instrumentos de recopilación de datos

CUESTIONARIO

Estimados, solicitamos su apoyo para poder completar la información requerida con la finalidad de poder recopilar información para el procesamiento de datos, el cual nos servirá de gran ayuda en la elaboración de nuestra tesis, por lo que su colaboración y opinión es de gran importancia.

Por favor, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X), escoja solo una respuesta, la mejor que refleje su punto de vista.

Genero: _____

Lugar de procedencia: _____

Cargo: _____

Tiempo de servicio: _____

Grado de instrucción: _____

Estado civil: _____

Edad: _____

PREGUNTAS	ESCALAS				
	Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces sí	Siempre
	1	2	3	4	5
1.Me deprimó fácilmente cuando me encuentro con una carga excesiva de trabajo					
2.Realizo tareas no asignadas a mi función a pedido de mis superiores (tareas personales)					
3.Por realizar tareas personales de mis superiores tengo que quedarme más tiempo a cumplir las mías					

4.Acudo a trabajar en mal estado de salud para no perder mi trabajo					
5.Muchas veces me es imposible justificar mi estado salud, por ello prefiero acudir a mi centro de labores					
6.Prefiero trabajar resfriado que pedir licencia y retrasarme en mi trabajo					
7.Tengo lesiones físicas que me desconcentran cuando estoy realizando mi tarea					
8.Realizo con frecuencia trabajos repetitivos					

9. Debo permanecer en una sola postura para realizar mi trabajo					
10. El estrés en mi trabajo es difícil de manejar debido a mi problema de salud					
11. Mi problema de salud me distrajo de disfrutar mi trabajo					
12. A pesar de mi problema de salud pude concentrarme en alcanzar mis metas en el trabajo					
13. A pesar de tener mi problema de salud, pude terminar tareas difíciles en mi trabajo					

14.Me sentía desesperado por terminar ciertas tareas de trabajo, debido a mi problema de salud					
15.A pesar de tener mi problema de salud, me sentía con energía suficiente para completar todo mi trabajo					

PREGUNTAS	ESCALAS				
	Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces sí	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Se siente motivado a alcanzar las metas propuestas.					

<p>2. Cuando no logra alcanzar los objetivos la empresa te ofrece estímulos de motivación.</p>					
<p>3. Considera usted que cumple a tiempo con sus tareas encomendadas.</p>					
<p>4. Considera que cumple sus actividades en el menor tiempo posible.</p>					
<p>5. Considera que aprovecha los recursos en función a los objetivos de la empresa.</p>					
<p>6. Realizas los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos.</p>					
<p>7. El buen estado de las herramientas me</p>					

permite a cumplir mi trabajo en el plazo determinado					
8. Los objetivos se cumplen regularmente en el tiempo establecido					
9. Cumple con los plazos y pautas marcadas para conseguir los objetivos.					
10. Decido el método que yo considero más eficaz para lograr mis metas sin ser supervisado.					
11. Al realizar mi trabajo de manera autónoma, me preocupo por que los resultados sean un referente para los demás.					

12. Intento aprender de mis superiores y me preocupo por retroalimentar mis conocimientos					
13. En común tiene aptitudes que permiten el desarrollo oportuno de sus funciones.					
14. Me siento en capacidad para administrar, dirigir y participar en equipos de trabajo, así como para fomentar la cooperación y el espíritu de grupo.					
15. En los últimos trimestres usted aportado alguna idea en beneficio de la empresa.					

16. Sigues una política de mejora de los productos existentes, y de creación de otros nuevos.					

Anexo 5: Prueba piloto

Resumen de procesamiento de

casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,872	,872	31

Anexo 6: Consentimiento informado Empresa King Kong Lambayeque



CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PUBLICO

Por medio de la presente, informamos que la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo, autoriza a las alumnas Yessenia Stephanie Campos Guerra con número de DNI 72784596 y a la alumna Leslie Fernanda Plaza Cubes con número de DNI 76508946 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de San Martín de Porres – Filial norte, en hacer uso de la información que se detalla a continuación, con el consentimiento de la institución para el desarrollo de su trabajo de investigación la cual lleva por título "El Presentismo y la Productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022:

1. Información institucional de la empresa.
2. Total de trabajadores administrativos y operarios.
3. Acceso a entrevistas al Gerente de la empresa.
4. Acceso para realizar encuestas a los trabajadores operarios de la empresa.
5. Autorización para realizar tomas fotográficas.

Dicha información, se recopilará en el trabajo de campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente académicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud de las interesadas para los fines que estimen conveniente.

Chiclayo, 05 de Julio de 2023.

Alumna: Yessenia Stephanie Campos Guerra

Alumna: Leslie Fernanda Plaza Cubes

MANEJO DE INFORMACIÓN PERSONAL

E.P.C. Edgar E. Ojeda Benitez
GERENTE GENERAL

Anexo 7: Consentimiento informado Empresa King Kong Huerequeque



CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO

Por medio de la presente, informamos que la empresa Fábrica de Dulces Huerequeque, Lambayeque, autoriza a las alumnas Yessenia Stephanie Campos Guerra con número de DNI 72784596 y a la alumna Leslie Fernanda Plaza Cubas con número de DNI 76508946 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de San Martín de Porres – Filial norte, para realizar una **prueba piloto**, con el consentimiento de la institución para el desarrollo de su trabajo de investigación la cual lleva por título "El Presentismo y la Productividad de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque SRL, Chiclayo 2022:

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud de las interesadas para los fines que estimen conveniente.

Chiclayo, 01 de Agosto de 2023.

Alumna: Yessenia Stephanie Campos Guerra

CECILIA MARIA SECLÉN TANTALEÁN

Alumna: Leslie Fernanda Plaza Cubas

Anexo 8: Base de datos SPSS versión 25 – Presentismo

BASE PRESENTISMO FINAL (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 19 de 19 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PROB. PRESENTISMO	Nivel_Presentismo	PROB. PRODUCTIVIDAD	NIVEL_PRODUCTIVIDAD	VER
1	1	5	2	1	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	.83	1	.44	1	
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	3	5	4	4	.92	1	.61	3	
3	1	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	3	3	2	1	.97	2	.66	3	
4	1	2	1	2	5	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1.00	3	.75	3	
5	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1.00	3	.61	2	
6	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	.78	1	.53	1	
7	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	.62	1	.70	3	
8	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	.95	1	.50	1	
9	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1.00	3	.44	1	
10	1	2	3	4	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	.93	1	.89	3	
11	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	.95	1	.80	3	
12	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	3	.97	2	.59	2	
13	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	.85	1	.61	2	
14	5	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	.98	2	.53	1	
15	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	.65	1	.70	3	
16	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	.90	1	.50	1	
17	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	1.00	3	.72	3	
18	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	1.00	3	.63	2	
19	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	3	.83	1	.73	3	
20	2	1	1	2	2	3	3	5	1	2	2	1	1	1	3	.92	1	.58	1	
21	4	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	.95	1	.59	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode DN

Fuente: Elaboración propia, 2022.

BASE PRESENTISMO FINAL (1).sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Me deprimó fac...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Realizo tareas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Por realizar tar...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Acudo a tabajar...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Muchas veces ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Prefero trabajar	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Tengo lesiones ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Realizo con fre...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Debo permance...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	El estrés en mi...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	Mi problema de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	A pesar de mi ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	A pesar de ten...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Me sentía dese...	{1, Nunca}...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	A pesar de ten...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	PROB_PRE	Numérico	8	2	Probabilidad pres	Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Escala	Entrada
17	Nivel_Prese	Numérico	5	0	Probabilidad pres	{1, MEDIO}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
18	PROB_PR	Numérico	8	2	Probabilidad pr	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	NIVEL_PR	Numérico	5	0	Probabilidad pr	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

Área de Información Área de Información IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo 9: Base de datos SPSS versión 25 – Productividad

BASE PRODUCTIVIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Valor
1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	5	5	3	
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	2	
3	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	3	5	5	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	
5	4	2	4	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	5	5	
6	3	2	4	3	2	3	2	3	2	5	4	3	2	4	3	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	
8	1	5	3	1	5	1	5	1	5	2	3	1	5	4	4	2	
9	1	4	4	1	4	1	4	1	4	2	3	1	4	3	5	2	
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	
11	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	2	
12	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	5	3	4	
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	
15	4	2	4	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	5	5	
16	5	2	3	5	2	5	2	5	2	2	4	5	2	4	4	2	
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	
18	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	5	3	2	
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	
20	4	2	4	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	3	5	
21	5	2	5	5	2	5	2	5	2	3	2	5	2	3	3	3	
22	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	2	5	3	3	4	5	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	

Vista de datos Vista de variables Ver Configuración de

Fuente: Elaboración propia, 2022.

BASE PRODUCTIVIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

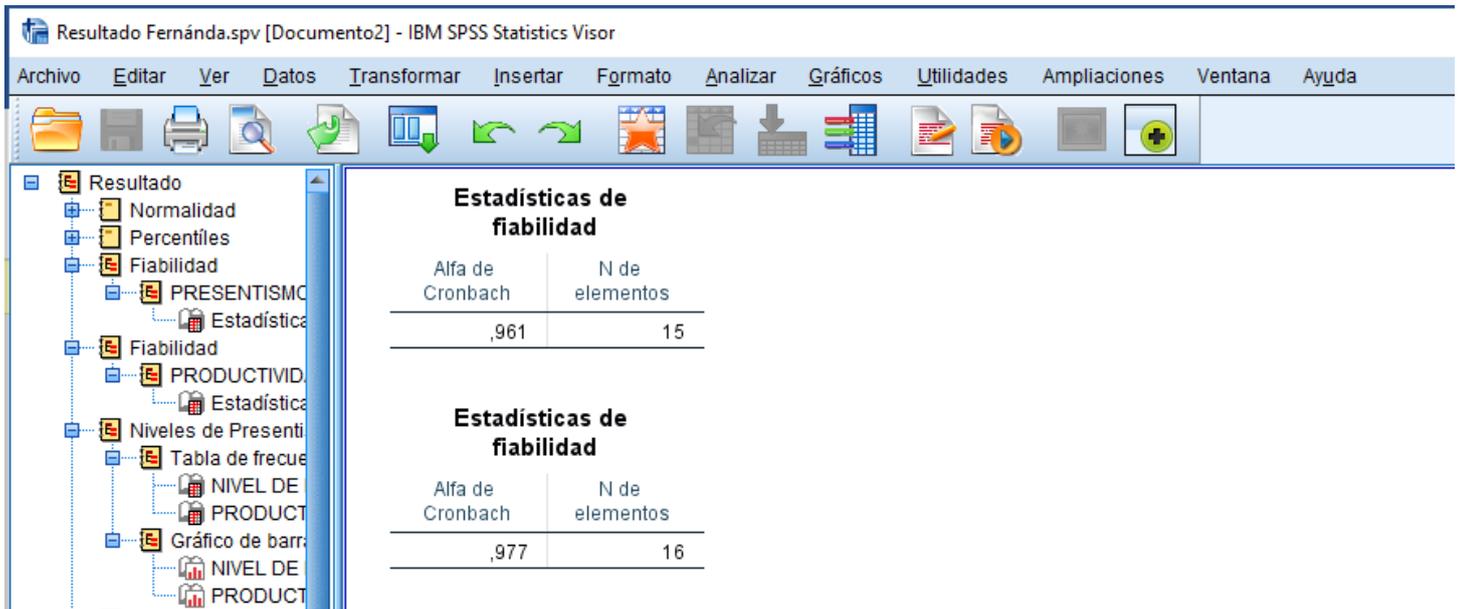
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	Se siente motiv...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	Cuándo no logr...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	Las capacitacio...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	La labor que re...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Considera que ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Realizas los es...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	El buen estado...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Los objetivos d...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Cumple con los...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Decido el méto...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Al realizar mi tr...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Intento aprenda...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Es común que ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	Me siento en c...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	En los últimos t...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Sigues una polí...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											
98											
99											
100											

Vista de datos Vista de variables

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo 10: Analisis de fiabilidad



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo 11: Fotografías



Fachada ingreso Empresa King Kong Lambayeque

Fuente: Fotografía propia,2022



Tesista con el Gerente General de la empresa King Kong Lambayeque Sr. Edgar Odar Bances

Fuente: Fotografía propia,2022



Operarios King Kong Lambayeque resolviendo encuesta

Fuente: Fotografía propia,2022



Operarios King Kong Lambayeque resolviendo encuesta

Fuente: Fotografía propia,2022



Aplicación a operarios prueba piloto Empresa King Kong Huerequeque

Fuente: Fotografía propia,2022



Operarios explicando el proceso de elaboración del King Kong – Empresa King Kong Huerequeque

Fuente: Fotografía propia,2022



Operarios explicando el proceso de elaboración del King Kong – Empresa King Kong Huerequeque

Fuente: Fotografía propia,2022



Operarios explicando el proceso de elaboración del King Kong – Empresa King Kong Huerequeque

Fuente: Fotografía propia,2022