

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“FACTORES DE RIESGOS LABORALES Y SU
RELACIÓN CON LA AUSENCIA LABORAL EN
UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO –
LIMA 2022”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA

PRESENTADO POR:

Bach. Alfonso Sanchez Romina Vanessa

Bach. Alva De la Torre Desire Atenea

Bach. Benites More Karim Medalit

Four handwritten signatures in blue ink are arranged vertically on the right side of the page. The signatures correspond to the authors listed on the left: Alfonso Sanchez Romina Vanessa, Alva De la Torre Desire Atenea, and Benites More Karim Medalit. There is a fourth signature below the third one, which is not explicitly named in the text.

Callao, 2022
PERÚ

**FACTORES DE RIESGOS LABORALES Y SU
RELACIÓN CON LA AUSENCIA LABORAL EN
UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO –
LIMA 2022.**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA | PRESIDENTA |
| • Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ | SECRETARIA |
| • Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO | VOCAL |
| • Dra. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO | SUPLENTE |

ASESOR

- Dra. GLADYS

MEDINA

N° DE ACTA: N°21-2022

FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS: 01-12-2022

Resolución de comité directivo de la escuela profesional de N°294 -2022-D/FCS de fecha 29 de noviembre del 2022. Donde se designa jurado examinador de tesis para obtener el título.

DEDICATORIA

Es grato dedicar este trabajo a Dios por su infinita fortaleza y a nuestras familias por su apoyo incondicional en esta etapa profesional.

Alfonso Sanchez Romina - Alva De la Torre
Desire - Benites More Karim

AGRADECIMIENTO:

A nuestra casa de estudio Universidad Nacional del Callao por ser fuente de conocimientos y formar profesionales de calidad.

A nuestra asesora Gladys Medina y a los maestros que nos guiaron con gran soporte en la realización de nuestra investigación.

A la empresa por brindarnos el acceso y la información requerida para la ejecución de nuestro estudio.

INDICE

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad Problemática.....	14
1.2 Formulación del Problema	20
1.3 Objetivos de la Investigación	20
1.4 Limitantes de la investigación	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes del estudio.....	22
2.2 Bases Teóricas.....	28
2.3 Marco Conceptual.....	30
2.4 Definición de Términos Básicos.....	46
III. VARIABLES E HIPÓTESIS	48
3.1. Hipótesis	48
3.2. Definición conceptual de variables	48
3.2.1. Operacionalización de variables	49
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	50
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	50
4.2 Método de investigación	51
4.3 Población y muestra	51
4.4 Lugar de estudio.....	52
4.5 Técnica e instrumento de recolección de datos	52
4.6 Análisis y Procesamiento de datos	53
V. RESULTADOS	54
5.1 Resultados descriptivos.....	54
5.2. Resultados inferenciales.....	64
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	72
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	75
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	76
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS.....	85

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla N° 5.1.1: Variable 1: Factores de riesgo laborales

Tabla N° 5.1.2: Factor de riesgo laboral en la dimensión Factor de riesgo ergonómico

Tabla N° 5.1.3: Factor de riesgo ergonómico en el indicador de movimientos repetitivos.

Tabla N° 5.1.4: Factor de riesgo ergonómico en el indicador manipulación de cargas.

Tabla N° 5.1.5: Factor de riesgo laboral en la dimensión Factor de riesgo psicosocial.

Tabla N° 5.1.6: Factor de riesgo psicosocial en el indicador relaciones personales.

Tabla N° 5.1.7: Variable 2: Ausentismo laboral

Tabla N° 5.1.8: Dimensión Ausentismo justificado en el indicador días de ausencia

Tabla N° 5.1.9: Dimensión Ausentismo justificado en el indicador descanso médico

Tabla N° 5.1.10: Dimensión Ausentismo justificado en el indicador diagnóstico médico

Tabla N° 5.2.1: Cruce entre factores riesgos laborales y el ausentismo laboral.

Tabla N° 5.2.2: Cruce entre factores riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral

Tabla N° 5.2.3: Cruce entre factores de riesgos psicosociales y el ausentismo laboral

Tabla N° 5.2.4: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad general: dolor o molestia.

Tabla N° 5.2.5: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador descanso médico.

Tabla N° 5.2.6: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad laboral: diagnóstico médico.

Tabla N° 5.2.7: Edad de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

Tabla N° 5.2.8: Sexo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

Tabla N° 5.2.9: Puesto de trabajo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

Tabla N° 5.2.10: Tiempo de servicio de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

TABLAS DE GRÁFICOS

Gráfico N° 5.1.1: Variable 1: Factores de riesgo laborales

Gráfico N° 5.1.2. Factor de riesgo laboral en la dimensión Factor de riesgo ergonómico

Gráfico N° 5.1.3: Factor de riesgo ergonómico en el indicador de movimientos repetitivos.

Gráfico N° 5.1.4: Factor de riesgo ergonómico en el indicador manipulación de cargas.

Gráfico N° 5.1.5: Factor de riesgo laboral en la dimensión Factor de riesgo psicosocial.

Gráfico N° 5.1.6: Factor de riesgo psicosocial en el indicador relaciones personales.

Gráfico N° 5.1.7: Variable 2: Ausentismo laboral

Gráfico N° 5.1.8: Dimensión Ausentismo justificado en el indicador días de ausencia.

Gráfico N° 5.1.9: Dimensión Ausentismo justificado en el indicador descanso médico.

Gráfico N° 5.1.10: Dimensión Ausentismo justificado en el indicador diagnóstico médico

Gráfico N° 5.2.1: Cruce entre factores riesgos laborales y el ausentismo laboral.

Gráfico N° 5.2.2: Cruce entre factores riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral

Gráfico N° 5.2.3: Cruce entre factores de riesgos psicosociales y el ausentismo laboral

Gráfico N° 5.2.4: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad general: dolor o molestia.

Gráfico N° 5.2.5: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador descanso médico.

Gráfico N° 5.2.6: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad laboral: diagnóstico médico.

Gráfico N° 5.2.7: Edad de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

Gráfico N° 5.2.8: Sexo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

Gráfico N°5.2.9: Puesto de trabajo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

Gráfico N°5.2.10: Tiempo de servicio de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación sostiene como **objetivo** determinar la relación entre los factores de riesgos laborales con la ausencia laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022. La **metodología** aplicada es de enfoque cuantitativo, aplicado y prospectivo, diseño no experimental, correlacional y transversal. Se trabajó con un total de 40 trabajadores, la técnica manejada fue la encuesta, para medir las variables con sus respectivas dimensiones se utilizó dos cuestionarios, siendo estos validados mediante el juicio de expertos para su posterior aplicación. Los **resultados** muestran que los factores laborales tanto ergonómicos como psicosociales no influyen con el ausentismo laboral la prueba de correlación de Pearson (0.337) demostró que tiene un $\text{sig.} = \text{pvalor} > 0.05$ por lo tanto la prueba no es significativa entendiéndose que no existe asociación entre ambas variables; el nivel de ausentismo laboral representa el 50% del total de la muestra, asimismo el 40% del personal se encuentra en riesgo ergonómico y psicosocial. Se **concluye** que los factores de riesgo laborales: ergonómicos y psicosociales no tienen una relación significativa con el ausentismo laboral en la muestra estudiada.

Palabras claves: Factores de riesgo ergonómicos, factores de riesgo psicosociales, ausentismo laboral

ABSTRACT

The **objective** of this research work was to determine the relationship between occupational risk factors and absence from work in workers of a packaging company Lima-2022. The **methodology** used is a quantitative, applied and prospective approach with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. We worked with a total of 40 workers, the technique used was the survey, to measure the variables with their respective dimensions, two questionnaires were used, these being validated by expert judgment for subsequent application. The **results** show that both ergonomic and psychosocial work factors do not influence work absenteeism, the Pearson correlation test (0.337) showed that it has a $\text{sig.} = p \text{ value} > 0.05$, therefore the test is not significant, understanding that there is no association between both variables; the level of labor absenteeism represents 50% of the total sample, likewise 40% of the staff is at ergonomic and psychosocial risk. It is **concluded** that occupational risk factors: ergonomic and psychosocial do not have a significant relationship with absenteeism in the sample studied.

Keywords: Ergonomic risk factors, psychosocial risk factors, work absenteeism.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el área industrial el ausentismo se ha vuelto en un fenómeno característico e inexorable que afecta a toda empresa, causando pérdidas económicas relevantes para la organización ya que afecta el rendimiento, la productividad establecida; y de igual manera afectando la salud de los trabajadores puesto que las exigencias laborales serán mayores para poder cubrir las metas diarias, muchas veces sin tomar en cuenta la exposición a riesgos laborales de sus trabajadores a causa de la realidad laboral en la que se hallan.

Tanto los factores de riesgos ergonómicos y psicosociales son perjudiciales para la salud, más aún si no son identificados y controlados por la empresa.

Según estudios anteriormente realizados se puede ver que en diferentes países estos factores de riesgos afectan directamente al fenómeno absentista (14). Los riesgos ergonómicos son los primordiales factores que aquejan la salud causando males osteomusculares (20), seguido por los riesgos psicosociales causados por altas exigencias de atención, ritmo de trabajo y plazos cortos que imponen las empresas (17).

Por lo que es necesario reconocer los factores ergonómicos y psicosociales que están provocando este fenómeno para que así haya un control y vigilancia de la ocurrencia del ausentismo de los trabajadores; además de implementar estrategias, propuestas y medidas preventivas con el fin de proteger al personal y cumplir con los objetivos de la empresa.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad Problemática

Actualmente debido a los avances en la industrialización y tecnológicos se da un incremento en las exigencias hacia los trabajadores ya que hay un gran crecimiento en el rendimiento de cada empresa, sin tener en cuenta las condiciones laborales y los riesgos que pueden producirse, ocasionando un ausentismo en los trabajadores y diferentes problemas de salud.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año millones de trabajadores presentan enfermedades relacionadas con el trabajo. Para sistemas económicos y empresas esta situación representa un costo significativo. La OIT calcula que anualmente se pierden millones de vidas y va en aumento a causa de la rápida industrialización de países desarrollados. También según cálculos de los años anteriores las enfermedades profesionales son causantes de que un porcentaje del PBI mundial se pierda por pagos de compensaciones y ausencias del trabajo.

(1)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las situaciones de empleo en las que se encuentra un trabajador tienen un efecto considerable en su salud, una buena condición en el trabajo evita los ausentismos laborales, proporciona protección, desarrollo personal, protección contra riesgos ergonómicos y psicosociales.

(2)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo dice que en Europa para las empresas implica un gasto excesivo económico ya que las enfermedades laborales perjudican enormemente a los empleados en todo el continente. (3)

Los riesgos psicosociales dañan el rendimiento y causa que los trabajadores presenten ausentismo laboral; Aunque los efectos varían de un individuo a otro, se sabe que tiene consecuencias sobre la salud, tales, así como enfermedades mentales, estrés laboral y también pueden llegar a desarrollar enfermedades músculo esqueléticas. (3)

Según la Revista Colombiana de Salud Ocupacional en un artículo de investigación en Cali en el año 2013 nos dice que las ausencias laborales perjudican a los centros laborales de manera económica y productiva, así mismo al personal ausente, sus colegas y a los procedimientos de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se encontró en esta investigación que más de la mitad de los trabajadores tienen desórdenes músculo esqueléticos, causando un descenso en la naturaleza de servicio, retardo en las funciones, desmotivación y sobrecarga de trabajo para los trabajadores que no se ausentan. (4)

Se concluye que los factores de riesgo ergonómicos ocasionan daños tanto físicos como mentales, debido a un exceso de esfuerzo musculoesquelético y de la función cognitiva al realizar las actividades diarias, esto conlleva a un ausentismo por parte de los trabajadores. (5)

En el Perú en el 2011 se ha expedido la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) que sostiene como fin la promoción de una formación preventiva de riesgos laborales contando para ello con el apoyo de los diversos sectores del estado. (6)

También se estableció el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 donde se van a desarrollar diferentes lineamientos establecidos en la dirección pública de seguridad y salud en el trabajo, que tengan por finalidad evitar accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y minimizar los deterioros que se pudieran provocar a la salud de los trabajadores, que sean

efecto del trabajo o podrían producirse durante el trabajo que estos realizan. (7)

Respecto al ausentismo laboral un estudio realizado en el Perú por Jhonston et al. en el 2018 sobre las enfermedades reconocidas por eventualidad laboral en los descansos médicos expedidos por el Seguro Social de Salud a nivel nacional en el periodo 2015-2016 dando resultado que la patología más frecuente son los trastornos musculoesqueléticos, mostrando además en gran número los días por incapacidad. Las principales enfermedades de TME que generaron la incapacidad temporal al trabajo son: Síndrome de túnel de carpo, Dedo en gatillo y Trastorno de plexo braquial. (8)

En Perú en el año 2020 en un estudio realizado por J. Rojas-Pimentel titulado como Ausentismo laboral: Una realidad alarmante en Perú y Sudamérica se menciona que el absentismo laboral está catalogado como uno de los principales problemas laborales ya que por diversos motivos ha ido incrementando en los últimos años convirtiéndose en un problema serio para las empresas tanto privadas como nacionales. Se manifiesta por diferentes causas como pueden ser motivos de naturaleza física, mental, laboral y social. Además, se menciona que el ausentismo laboral ocasiona a los centros laborales grandes consecuencias como mermar el nivel de productividad, mala calidad en la atención, el estrés que suscita en el compañero ya que tiene que cubrir una mayor carga laboral para poder alcanzar las metas propuestas por la empresa además del costo generado por la inasistencia al trabajo. (9)

En un estudio publicado por Adecco (Perú) en el 2018 se precisó que los peruanos faltan al trabajo utilizando un pretexto falso; el principal pretexto falso que usan para ausentarse es acudir a una entrevista laboral; en segundo lugar, el pretexto que utilizan es

sentirse desmotivados por su trabajo y el tercer motivo es tener un jefe poco flexible. (10)

El cociente de la no asistencia al trabajo en Chile, Brasil, México, Colombia, Uruguay y Perú es de 9.18% por inasistencia con excusas adulteradas. (11)

En relación a la cantidad de días que se ausentaron los peruanos de su centro de trabajo corresponde de 1 a 3 días, donde la mayoría faltó por problemas relacionados a la salud, otros por trámites personales y/o problemas de índole personal. (12)

La empresa de empaquetamiento motivo de estudio, se encuentra ubicada al norte del distrito de San Martín de Porres donde también se encuentran 4 empresas más que realizan la misma actividad de trabajo, la empresa de estudio tiene 17 años abasteciendo y empaquetando diversos productos (alimentos, cosméticos y útiles de aseo), tienen personal de producción, almacén y administrativo.

El área de producción cumple uno de los roles más importantes en el proceso general de la empresa, esta área se encarga de empaquetar, sellar, etiquetar los diversos productos. Trabajan alrededor de 50 personas entre mujeres y hombres, divididas en dos espacios de trabajo, se evidencia largas jornadas laborales de turnos diurno y nocturno, la mayoría de trabajadores realiza sus actividades en posición de bipedestación, la altura de la mesa donde trabajan no es regulable, no cuentan con sillas ergonómicas para realizar las actividades; las tareas manuales que realizan son con movimientos repetitivos y posturas forzadas, generalmente son los mismos trabajadores quienes realizan alguna actividad en específico sin rotar de tarea ya que no todos los trabajadores se encuentran capacitados para desempeñarse en distintas tareas del área de producción, algunos trabajadores tienen la función de realizar actividades de abastecimiento donde

la carga de peso es excesiva. Todo lo mencionado anteriormente causa en los trabajadores diversas dolencias dando a conocer de manera frecuente los síntomas y malestares que padecen, ellos manifiestan lo siguiente: “es muy fuerte el dolor y tenemos que faltar al trabajo” “todo el día realizamos la misma actividad” “no rotamos de actividad porque no todos estamos capacitados”. Algunos de ellos ya cuentan con diagnóstico de alguna enfermedad músculo esquelética y otros están propensos a padecer dichos trastornos. Además, se observa la falta de interés y disposición por parte de los trabajadores para realizar las pausas activas ya que algunos deciden no realizarlas y continúan con su actividad laboral, otros la realizan de manera incorrecta y son pocas las personas que le prestan la atención debida y las realizan correctamente.

Durante la jornada laboral se percibe la presión y elevado nivel de mandato por parte de los supervisores ya que ellos están al pendiente de la productividad para alcanzar la meta programada, causando así en los trabajadores un grado de estrés, bajo nivel de satisfacción en el trabajo evidenciado por las referencias verbales de ellos, refiriendo lo siguiente: “la supervisora grita todo el día” “su llamada de atención de las supervisoras en lugar de alentarnos nos causa estrés”.

De manera preventiva la empresa ejecuta su Plan y Programa Anual donde se realizan capacitaciones por parte del personal de salud ocupacional, al año se brinda 3 capacitaciones con los siguientes temas higiene postural, pausas activas y enfermedades ocupacionales con el objetivo de concientizar e informar a los trabajadores.

Las presentes investigadoras y personal de enfermería reconocen la importancia de la salud en los trabajadores, por lo que se tiene la prioridad de identificar los riesgos que se asocian a los

problemas de salud de origen laboral. Otra de nuestras funciones es dar seguimiento y vigilancia al estado de salud, mediante diversas evaluaciones, exámenes y también contribuyendo con nuestro conocimiento enfermero.

El ausentismo por dolencias y/o molestias son las más frecuentes en el área de producción en comparación a los demás puestos de trabajo tanto administrativos como auxiliares de almacén, cuando se presentan dichas dolencias pasan evaluación por el médico ocupacional que asiste una vez al mes a la empresa, el cual indica recomendaciones e indicaciones a cada colaborador. En caso persista las dolencias se le brinda el permiso correspondiente para que el personal acuda a su centro médico y pueda pasar evaluación por un especialista. Sin embargo, la mayor parte de trabajadores que visitan al especialista por estas dolencias tienen un descanso de 2 a 5 días con tratamiento médico, por lo tanto, se evidencia que existe alto indicador de ausentismo y disminución en la productividad de la empresa. Por ello es el interés de investigar cuáles son los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales y su repercusión en la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento. San Martín de Porres - Lima 2022.

1.2 Formulación del Problema

Problema General:

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo laborales y ausencia laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022?

Problemas Específicos:

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales ergonómicos con la ausencia laboral de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales psicosociales con la ausencia laboral de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales con la ausencia laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales ergonómicos con la ausencia laboral de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales psicosociales con la ausencia laboral de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Justificación

Se investiga porque en la empresa de empaquetamiento en estudio, se ha podido observar que el personal que ahí labora manifiesta diversas molestias, dolencias y diversos factores psicosociales causados por el trabajo que realizan, ocasionando que los trabajadores se vean obligados a ausentarse al trabajo y/o presentar su descanso médico.

Se investiga además para conocer en realidad cuales son los factores de riesgos laborales que están sometidos el personal que ahí labora y su relación con la ausencia laboral.

Se investiga finalmente para que los resultados hallados en el presente estudio sirvan de apoyo para el reconocimiento y seguimiento de los trabajadores que presentan riesgo ergonómico y psicosocial, para que así la empresa en estudio pueda realizar las acciones correctivas oportunas con la finalidad de restablecer la salud de su personal disminuyendo la ausencia laboral y aumentando la productividad.

1.4 Limitantes de la investigación:

Teórico: Escasez de antecedentes nacionales e internacionales similares a nuestro tema de estudio, donde se relacionen factores de riesgo laborales: ergonómicos y psicosociales con el ausentismo laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales:

C.L. Espino-Porras, M.C. de Luna-López, L. Flores-Padilla, E.J. Ramírez-Echavarría, M.I. Brito-Cerino, L.J. Gómez-Jurado (2020) Objetivo: Reconocer la influencia de los factores de riesgo psicosociales con el ausentismo laboral no programado del personal de enfermería en Chihuahua, México. Métodos: Es un estudio descriptivo, en el que participaron 221 enfermeras. Se aplicó un instrumento en el que se puede definir los factores de riesgo psicosociales y valorar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo. Resultados: El ausentismo significó un porcentaje mayoritario del 50%. Se precisó una asociación estadística entre el ausentismo y el ambiente de trabajo con nivel de riesgo muy alto y alto (X^2 de 4.03 y 4.72), confirmada con el modelo de regresión logística en el nivel de riesgo Muy Alto coeficiente $\beta = 5.32$. Conclusiones: Las condiciones de trabajo que causan estrés tienen notable influencia en el bienestar de los trabajadores consecuentemente desencadenando el ausentismo laboral. (13)

Ruth Abigail Tatamuez-Tarapues, Ana Milena Domínguez, Sonia Maritza Matabanchoy-Tulcán (2019) Colombia. Objetivo: Determinar factores vinculados al ausentismo laboral en países de América Latina en los últimos 20 años. Materiales y métodos: Se usó la revisión sistemática, siguiendo las fases del protocolo establecido. Resultados: Se identificó tres grupos: factores individuales (enfermedades generales), factores sociodemográficos y los intralaborales (factores psicosociales) que incurren en el ausentismo laboral. Conclusión: Estos factores se relacionan entre sí, avalando la teoría en la que indica que la

presencia del ausentismo es por diversos factores ya que para los países en estudio existe una gran semejanza en sus peculiaridades al instante de identificar la presencia de este fenómeno. (14)

Arregui P (2018). El objetivo de esta investigación fue detallar aquellas causas que generan el ausentismo laboral entre la población de Oficiales de Canales Junior del área de Call Center de una Institución Financiera Privada del Ecuador, mediante el análisis se busca plantear una propuesta para la reducción y prevención de este fenómeno. Los **materiales y métodos** fueron la investigación cualitativa y cuantitativa, poniendo énfasis en la técnica cualitativa. El instrumento que se usó fue el cuestionario, con la participación de 108 trabajadores. El cual permitió demostrar que la exposición a los riesgos psicosociales y ergonómicos son los principales causantes de las ausencias en la organización, teniendo un mayor registro de faltas por motivos médicos. (15)

Garay C, Pinto D (2018). El objetivo de esta investigación es elaborar estrategias en la seguridad y salud en el trabajo para el reconocimiento de los factores que influyen en el ausentismo laboral en los empleados de una empresa en la ciudad de Medellín. La metodología utilizada fue observacional descriptiva, se realizó mediante encuestas, observación directa, lista de comprobación básica de puestos de trabajo. Se obtuvo como resultados que los tipos de riesgo más usuales son biomecánicos y ergonómicos en el área administrativa y de producción de la empresa; prevaleciendo la tensión muscular seguida de fatiga y estrés. Su reconocimiento permitió la reducción de accidentes y dolencias físicas en los trabajadores. (16)

Gissela C. Castro C. Ardila P. Orozco M. Sepulveda L. Molina C. (2018) El presente estudio tiene como objetivo reconocer los factores de riesgos vinculados a desórdenes músculo esqueléticos en una fábrica de refrigeradores en Barranquilla, Colombia. El método de la Investigación fue transversal descriptivo, el muestreo fue por conveniencia, constituido por 79 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron: PAR-Q (cuestionario de aptitud para la actividad física), IMC (índice de Masa Corporal), cuestionario nórdico y método REBA. Resultados: Del total de la población, se precisó que el 60,8% refirió alguna sintomatología osteomuscular, siendo el segmento corporal con mayor daño el dorsolumbar asociado a los cargos de operario de armado, de enchape, de inyección y soldador. Se concluyó que los empleados de las áreas de armado, enchape, inyección y soldadura están particularmente expuestos a factores de riesgo que adicionan la predisposición a padecer molestias y daños musculoesqueléticos, cabe resaltar que los riesgos psicosociales como las exigencias de atención, los altos ritmos de trabajo y los plazos cortos también influyen en el desarrollo de estos daños. (17)

Antecedentes nacionales:

Aguirre Q. Moreno L. (2018) Perú. La Libertad. Objetivo: Especificar y distinguir los factores asociados al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales. Materiales y métodos: Este estudio se llevó a cabo de fuente secundaria, transversal y analítica; en una población de 3150 trabajadores agroindustriales. La muestra es de 9443 casos de absentismo laboral durante los años 2012 y 2013. Se establece el absentismo laboral prolongado como ≥ 10 días. Como resultados se obtuvo que los factores que explican el absentismo laboral prolongado fueron los accidentes de

trabajo, horario atípico, menor tiempo de servicio, actividad laboral moderada-intensa y menor estabilidad laboral. Conclusiones: Dichos factores pronostican con alta seguridad el absentismo laboral prolongado. (18)

Carpio P. Chávez Ch. (2019). El objetivo del presente estudio es la evaluación de los riesgos disergonómicos relacionados a los procedimientos de servicios topográficos a través de los métodos ERGOPAR y REBA. Toquepala Arequipa. Material y métodos: Se utilizó 2 tipos de evaluaciones siendo la primera la observación no participativa donde se utilizó el cuestionario de evaluaciones disergonómicos del método ERGOPAR que consigna 15 preguntas para evaluar a los factores de riesgo, y la segunda evaluación que se aplicó fue evaluar los niveles de riesgo disergonómico mediante el método REBA con apoyo de la aplicación del método RULER, de las 14 personas de la muestra se obtuvo como resultado que el nivel de riesgo es alto y muy alto, siendo que 13 trabajadores presentaron malestar en las zonas del cuellos, espalda dorsal y hombros, consecuencia de sus actividades realizadas en el puesto de trabajo. (19)

Pacheco Ch. (2018). Se planteó como objetivo demostrar los riesgos ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia Arequipa, definir su ausentismo laboral con causa médica justificada en el periodo enero 2015 a junio 2016, determinando así la relación entre ambas variables. Se realizó con 114 trabajadores de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Se encontró como resultados que, del total de trabajadores de las diferentes áreas, el 42.98% se ausentaron con justificación médica y el 57.02% no se ausentaron de su área. El 57.14% de los que se ausentaron corresponde a causa sin especificar, el 24.49% de trabajadores se ausentaron por causa osteomuscular y el 18.37% a otras

enfermedades. Conclusiones: Se confirma la correlación positiva, los riesgos ergonómicos tienen relación con el ausentismo laboral en estos trabajadores, además cabe señalar que el ausentismo por origen osteomuscular, se halló en las áreas con nivel alto de exposición a riesgos ergonómicos. (20)

Carreño M. Ochoa N. (2018). El objetivo principal de este estudio fue analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del hospital III Emergencias Grau — EsSalud. Metodología: estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, con una muestra representativa 118, se aplicó un cuestionario y, asimismo, se realizó el conteo del ausentismo, tanto justificado como injustificado, con Escala de 0 a 100 en categorías: Alto (67 a 100 puntos), medio (34 a 66 puntos): bajo (0 a 33 puntos). Resultados el 51% de los trabajadores se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% por problemas familiares y un mínimo porcentaje 15% manifestaron que se ausentaron por problemas familiares con respecto al Factor Laboral, el 88.14% indicaron tener sobrecarga laboral, 88.14% indicaron que la sobrecarga laboral afectaba su salud, se empleó la Correlación de Spearman del factor personal, factor laboral y el ausentismo del total de individuos siendo $p < 0.05$. Conclusiones: El estudio favoreció en la detección de que las causas del ausentismo con mayor porcentaje fueron las de causa médica, concluyendo gracias a los resultados que a menor bienestar personal y laboral acarrea mayor ausentismo. (21)

Chanca V. Salinas D. (2021) Objetivo: rediseñar los puestos de trabajo en una empresa dedicada a la producción de artículos escolares, bajo un enfoque antropométrico con mobiliarios de altura ajustable. Lima. Los instrumentos que se usaron para la evaluación fueron: RULA, NIOSH y OCRA Checklist a través del software Ergoniza. Este estudio propone un método que adopta

el diseño de línea de producción en forma de U, el aprovechamiento de esquinas y ángulos de inclinación de los mobiliarios para mantener mejores posturas de trabajo; además de incluir un nuevo método de transporte y manipulación de materiales basado en el trabajo por lotes apoyado de la inserción de una faja transportadora y FLD para reducir las distancias recorridas. **Resultados:** De la aplicación del modelo apuntan a un descenso de exposición a TME en 52.19%, la reducción del índice de ausentismo laboral en 44.72% y el incremento de la productividad del trabajador en aproximadamente 32%, validados mediante el software de simulación humano-digital Delmia V5. Este rediseño ayuda a minimizar las posturas, manipulación de carga y movimientos repetitivos de trabajo que constituyen un factor de riesgo disergonómico con el fin de reducir el alto índice de ausentismo por motivos relacionados al sistema ergonómico. (22)

Luna Victoria A. (2021). El propósito de este estudio fue determinar la relación entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Trujillo. Evaluando también las dimensiones carga laboral y condiciones de trabajo. **Método:** Es una investigación cuantitativa, correlacional, de tipo descriptiva y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 52 personal de enfermería del área de emergencia, se utilizaron dos cuestionarios para medir cada variable. Los resultados fueron los siguientes: no existe relación entre los factores de riesgo y el ausentismo laboral, el valor resultante es mayor al permitido. Respecto a la medición de cada variable, los factores psicosociales laborales con un 56% se encuentra en un nivel medio y el ausentismo laboral con el 76% tiene un nivel moderado en el personal de enfermería. (23)

2.2 Bases Teóricas

Modelo de enfermería- Promoción de la Salud

Los seres humanos dedican mayor parte de su día a acciones laborales, por lo que se deben realizar funciones para enriquecer la clase de vida de los empleados, promoviendo así la salud. El trabajo debe ser un elemento de protección en la vida cotidiana de las personas, es decir un factor protector de la salud y no de la afección que faculta alcanzar medios para crear solidez, desarrollar y potenciar las facultades personales y globales. (24)

Por ello es valioso tratar de la promoción de la salud en el trabajo, comprendiendo que se refiere a las políticas y actividades allí desarrolladas, que ayudan a los empleados a fortalecer y gestionar su salud, fomentando así la productividad y el potencial de las empresas. (24)

La presente investigación se apoya en uno de los principales modelos para la educación de la salud, el modelo de Nola Pender, según el cual los determinantes de la promoción de la salud y el estilo de vida se dividen en factores cognitivo-perceptuales que corresponden a pensamientos y creencias, así como a los hábitos personales e interpersonales relacionados con la salud que influyan en la decisión de adoptar conductas saludables. (25)

Basado en un componente muy positivo, holístico y humanista, el concepto de bienestar de Nola Pender considera a la persona como un todo y distingue los modos de vida, la solidez, la flexibilidad de adaptación, aptitudes y la capacidad de los hombres para decidir en torno a su salud y vida. Este ejemplar aprecia las tradiciones y la entiende como un agregado de

saberes y vivencias adquiridas, aprendidas y transmitidas de generación en generación. (26)

El modelo continuamente sigue refinándose y ampliándose en cuanto a entender cómo es que los factores influyen en el cambio de comportamiento de salud. (25)

Los metaparadigmas de este modelo son:

Salud: Una situación muy positiva. La descripción de salud es más importante que cualquier otra declaración. (25)

Persona: Es el sujeto y el foco de la teoría. Cada individuo se determina individualmente por su propio modelo intelectual-perceptivo y factores variables. (25)

Entorno: No se representa en detalle y precisión, pero representa la relación de los factores cognitivo- perceptuales y los factores modificadores que impacta en la manifestación del comportamiento que promueve la salud. (25)

Enfermería: El bienestar como parte de la especialidad de la profesión de enfermería ha florecido en los últimos años, el compromiso del personal en la conservación de la salud está en el centro de cualquier propósito y las enfermeras se convierten en las principales responsables de inspirar a los usuarios a mantener su salud personal. (25)

2.3 Marco Conceptual

Ergonomía: Llamada ingeniería humana, es un conjunto de disciplinas y técnicas que tienen como objetivo adaptar los elementos y métodos de trabajo a las personas y pretenden mejorar el desempeño humano eludiendo en lo posible el cansancio, los daños, las enfermedades y los accidentes laborales. (27)

Factores de Riesgo Laborales: Son todas aquellas condiciones y situaciones a las que se enfrenta el trabajador durante la jornada de trabajo, que le causan perjuicios y amenazan su estado de salud. (28)

Factores Individuales: Estas son las características especiales e individuales de cada persona:

Sedentarismo

Sobrepeso

Ansiedad, estrés y descanso insuficiente

Datos personales: edad, sexo

Datos laborales: lugar de trabajo, jornada laboral (27)

Factores de Riesgos Ergonómicos: Son situaciones de trabajo y elementos del trabajo que provocan lesiones, deficiencias físicas y riesgos para la salud que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos o enfermedades profesionales. (29)

Carga Física: Se explica como la suma de demandas físicas impuestas a un trabajador durante la jornada laboral. (30)

El cuerpo está constantemente sujeto a demandas físicas porque cada movimiento, aunque sea involuntario requiere la

interacción de los órganos del cuerpo, esto hace que un grupo de músculos se contraigan y se relajen dependiendo de la actividad que realicemos como: respirar, caminar, correr, levantar o mover una carga; realizamos de ellos de forma continua tanto dentro como fuera de la jornada laboral. (30)

Hay dos clases de trabajo o movimiento:

· **El dinámico:** Se da cuando el músculo se estira y se contrae alternativamente por ejemplo son los movimientos que hacemos al mover la cama, limpiar o frotar un área. Estas acciones se pueden realizar durante más tiempo si se ponen en práctica a una velocidad adecuada y no muy intensa. (30)

· **El estático:** Cada vez que nuestra rutina laboral conlleva trabajar en una determinada posición o sostener pesos durante gran parte del día, el movimiento es estático: los músculos se encogen y mantienen la contracción durante un lapso de tiempo, esta labor impide el flujo normal de sangre a los músculos, porque cuando los músculos se contraen, los vasos sanguíneos también se estrechan, lo que impide el flujo y provoca agotamiento muscular. (30)

Síntomas de la fatiga muscular son:

- Ardor o temblores en los músculos contraídos
- Sensación de adormecimiento y comezón
- Dolencia (30)

Ninguna tarea laboral tiene trabajo dinámico o estático durante la jornada, pero es primordial establecer períodos de descanso para uno u otro, lo que reducirá el cansancio muscular y aumentará la eficiencia de los empleados. La carga física de los distintos cargos de trabajo se reflejará en la valoración de

riesgos, y las medidas preventivas se incluirán en el plan de prevención. (30)

Posturas Forzadas: Se considera una postura de trabajo donde una o más zonas anatómicas ya no se encuentran en una postura normal cómoda, sino que se desplazan a una posición forzada que provoca hiperextensión, hiperflexión y/o hiperrotación de la articulación ósea, lo que resulta en lesiones por sobrecarga. (29)

Analizando este concepto, la posición forzada se da con el consentimiento de una zona propia de nuestro organismo que realice una acción para el que no estaba preparada con anticipación. (30)

- **Ejemplos de posiciones forzada:** Agarrar un paquete de una repisa elevando los brazos por encima del hombro, trabajar sentado o parado durante toda la realización tarea, o caminar y emplear fuerza con las extremidades superiores, actividades con el tronco, cuello, antebrazos, manos y dedos flexionados o extendidos. (30)

El desplazamiento del cuerpo se logra mediante la relación entre los músculos y las articulaciones. Cuando giramos, flexionamos, agachamos o nos sentamos, nos paramos o nos podemos en cuclillas durante largos períodos de tiempo, las articulaciones no están en una posición cómoda, lo que provoca daños en las articulaciones que pueden causar lesiones con el tiempo, lo que puede producir discapacidad. Si se realiza durante el trabajo será un riesgo para los trabajadores. (30)

Las lesiones son más frecuentes y más graves al realizar movimientos repetitivos o mover la carga además de trabajar en una posición forzada. (30)

Los síntomas principales son:

- Dolor
- Adormecimiento
- Sensación molesta de picazón
- Hinchazón y quistes que suelen aparecer en las articulaciones más dañadas. (30)

Principales lesiones son:

- Tendinitis: Inflamación o irritación de un tendón.
- Bursitis: Dolor e inflamación de los sacos llenos de fluidos en las articulaciones.
- Neuropatía por comprimir los nervios.
- Cervicalgias y dolor en la zona inferior de la columna vertebral.

Posturas Estáticas: Trabajo de larga duración en posiciones estáticas significa trabajo realizado de pie o sentado durante mucho tiempo o la totalidad de la jornada laboral. (31)

Deben minimizarse las posiciones fastidiosas o exigentes, especialmente en las extremidades superiores, espalda y cuello, por lo que se debe continuar con las siguientes reglas. (31)

▪ Evadiendo:

Inclinar la cabeza, encogiéndose de hombros y trabajando en diagonal, tensan los músculos.

Durante las rotaciones y actividades adyacentes, es preferible mantener la espalda lo más derecha posible.

Movimientos repentinos y bruscos, cámbielos acciones rítmicas.

No gire la parte superior del cuerpo, los pies deben moverse en pasos cortos para girar. (32)

- **Fomentando:**

Adaptación física de los puestos de los empleados: los empresarios deben ajustar los puestos, mejorar los horarios de tarea para hacerlos más alcanzable, mejorar las posiciones de trabajo y facilitar los cambios de puesto.

Colocar unos ejercicios junto a otros que requieran diferentes movimientos y diferentes intervenciones musculares.

Implementación de rotación de trabajadores.

Brindar apoyo a las partes del cuerpo que puedan estar en posición forzada.

Crear un plan de pausas activas.

Planificar la tarea de forma que se evada la repetición de actividades.

Estudios y capacitación a los empleados.

Velar por la salud de los empleados mediante protocolos médicos especiales. (32)

Movimientos Repetitivos: son un grupo de actividades continuas soportadas durante el trabajo, esto incluye a los mismos grupos músculo esqueléticos (músculos, huesos, articulaciones y nervios), dando como resultado agotamiento muscular, sobrecarga, dolencias y posibles daños. (30)

Según Silverstein, “si la fase de trabajo básico es menos a 30 segundos, la tarea se considera repetitiva”. (30)

Estos movimientos repetitivos producen lesiones principalmente en las extremidades superiores. (30)

Los factores de riesgo que las provocan principalmente son:

Mantener una posición incómoda de la muñeca o del hombro.

Demasiado uso de energía manual.

Periodos de trabajo muy continuos que implican movimientos acelerados de pequeños grupos de músculos o tendones.

Periodo de reposo insuficiente. (30)

Estos causantes dan lugar a movimientos repetitivos de las distintas articulaciones de las extremidades superiores como de la mano, la muñeca y el codo:

Estiramiento o rotación repetitiva.

Ejercicios repetitivos de posiciones incómodas o estirar-doblar.

Movimientos de fuerza con los dedos o palmas.

Desviación de muñeca. (30)

Una vez que se descubre que los trabajadores han resultado lesionados como resultado de estos movimientos, se deben revisar los deberes y responsabilidades de los empleados dañados para suprimir los factores de riesgo. (30)

Manejo manual de cargas: Aquel proceso de traslado o contención de un bulto de manera individual o colectiva entre los colaboradores, tales como levantar, colocar, empujar, tirar o mover, que, por su naturaleza o condiciones ergonómicas insuficientes, esté asociado a riesgos, especialmente dolores de espalda para los colaboradores. (30)

La guía Técnica de desarrollo del R.D. 487/1997 elaborada por el Instituto Nacional Seguridad y salud (INSST), considera

Carga:

Cualquier cuerpo que pueda moverse, incluidas las personas y animales.

Elementos que son maniobrados por medios mecánicos, pero que requieren empeño humano para su movilización o colocación en su estado final. (30)

La MMC. requiere trabajo humano tanto directo (levantar, colocar) como indirecto (empujar, tirar, mover). También es un manejo manual para transportar o almacenar carga. Implica el sujetar con las manos y otras partes del cuerpo como puede ser la espalda, y pasarlo de una persona a otra, La utilización de fuerza como el movimiento de una palanca de control no se reconoce como manipulación de una carga. (30)

Es considerado que la manipulación manual con un peso mayor a 3 kg, cuando se manipula en condiciones ergonómicas contraproducentes (lejos del cuerpo, en posición inapropiada, muy común, en situaciones ambientales adversas, sobre superficies inseguras, etc.), puede suponer un peligro toracolumbar insoportable. (30)

Así, a continuación, se muestra 5 variables que inciden:

Características físicas:

Es demasiado pesada o grande.

Es abultada o dificultosa de almacenar.

Su contenido asume peligro de cambiar.

Está colocado de tal manera que debe manipularse con torsión o inclinación o a cierto intervalo de diferencia.

Las cargas por su apariencia o naturaleza pueden lesionar al trabajador, especialmente cuando son golpeadas. (33)

2. Un esfuerzo físico necesario:

Solo se realiza girando o doblando el tronco.

Puede provocar un movimiento repentino de la carga.

Se hace cuando el cuerpo está en una postura insegura.

Es levantar o bajar la carga con la necesidad de cambiar la sujeción. (33)

3. Características del ambiente laboral:

El área disponible, especialmente vertical, no es suficiente para realizar la actividad.

El piso está desnivelado y puede causar que los zapatos del trabajador resbalen.

La condición o ambiente de trabajo no permite que el trabajador manipule cargas a una altura estable y en la posición adecuada.

El piso o la superficie está desnivelada, lo que significa que la carga debe manipularse a diferentes niveles.

La temperatura, la humedad o el flujo de aire son inadecuados.

La luz es insuficiente y hay vibraciones. (33)

4. Requerimiento del puesto de trabajo:

Desgaste físico muy prolongado, especialmente en la columna vertebral.

Tiempo insuficiente para el descanso o la recuperación fisiológica.

Recorridos de ascenso, descenso o transferencia, excesivamente extensos.

Ciclo de velocidad establecida por un proceso que el colaborador no tiene la potestad de variar. (33)

5. Factores individuales:

Años de vida

Carencia de capacidad física para realizar las tareas (sedentarismo, obesidad, nicotismo etc.)

Vestimenta, zapatos u otros objetos propios.

Saberes o instrucción insuficiente o inadecuada.

Presencia de patología dorsolumbar. (33)

Los riesgos deben evaluarse teniendo en cuenta los factores o variables mencionados anteriormente y sus probables interacciones. (33)

TENER PRESENTE LAS SIGUIENTES SUGERENCIAS CUANDO SE DEBA REALIZAR MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS:

Planea el alzamiento a realizar.

Utilice de preferencia soporte mecánico.

Debe ser realizado por un personal capacitado.

Solicitar asistencia para completar la movilización.

Colocar los pies separados y uno frente al otro.

La mejor posición para ejecutar el levantamiento es con las rodillas dobladas y la espalda erguida, sin doblar excesivamente las rodillas. Estire las piernas y levántese suavemente.

Sostener la carga con las dos manos. Utilice un mango firme.

Prevenir girar o torcer el tronco repentinamente ni adoptar posiciones incómodas. Es mejor acomodar las piernas para conseguir la posición correcta.

Sostenga la carga cerca de su cuerpo cuando la levante.

Si llevas carga sobre los hombros:

Primero levantarla hasta la altura de la cintura.

Cambiar el agarre de la carga.

Bajar la carga y ajustar si es conveniente. (30)

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES: Se

denominan a los requisitos que se dan en la índole de trabajo, que están de primera mano vinculadas con la organización, el contenido de la ocupación y el desempeño de las labores que alteran la salud física, mental y social. (27)

Ante unas condiciones laborales psicosociales adversas, no todos los colaboradores reaccionan de la misma manera. Las cualidades específicas de cada empleado como el carácter, carencias aspiraciones, debilidades, versatilidad determinan tanto el alcance como la naturaleza de sus reacciones y efectos. Por lo tanto, estos rasgos de personalidad de igual manera adquieren un papel notable en el origen de tales problemas. (27)

Cabe añadir que tanto en el empleo como externamente, el trabajador está propenso a una serie de factores que ponen a prueba su adaptabilidad. Esta cualidad es reducida, la interacción de estos factores sobre un individuo debilita su poder de consistencia, por lo que según la tendencia individual y el tipo de personalidad de cada persona puede desencadenar un conjunto de efectos adversos sobre su salud, pudiendo ser estas consecuencias desastrosas para los trabajadores y causar grandes pérdidas a las empresas y al país. (27)

Impacto de los factores de riesgo psicosociales

Al darse condiciones psicosociales son hostiles o contraproducentes provocan efectos perniciosos para la salud del empleado, la compañía y a la nación, generando así:

En el trabajador:

Variaciones en la conducta.

Cambios en el área intelectual: deficiencia de atención, pérdida de concentración en su área de trabajo, problemas de retención de la información, (amnesia) etc.

Desperfecto de la presencia corporal y psíquica, por ejemplo:

Síntomas neurológicos disociativos, enfermedades psicosomáticas (problemas respiratorios, enfermedades del corazón, úlceras, cáncer, etc.)

Poco o nula estimulación, valoración negativa de uno mismo, cansancio, circunstancias deprimentes, estados suicidas y otros

Tensión ocupacional (con todos los problemas relacionados)
(27)

En la compañía:

Ausencias laborales, aumento del número de accidentes, bajas en el rendimiento y productividad del trabajo. (27)

En La nación:

Población económicamente activa con afecciones físicas y/o problemas de salud mental (baja autoestima, desvalorización, etc.) con mínimo o nulo progreso que beneficie el crecimiento en la economía del país. (27)

Identificación de factores de riesgo psicosocial:

Este paso se puede efectuar utilizando diferentes métodos como: Observaciones, entrevistas, indagaciones, formularios, dinámicas de grupo y entre otras técnicas preparadas con antelación. Esto puede hacerse de dos formas:

Parcialmente (Para cada área o sección de trabajo)

Globalmente (Para todo el lugar de trabajo)

Si se hace por cada área o sección de trabajo los resultados pueden mostrar la extensión y especificidad de la presencia de un determinado factor psicosocial en este grupo, formando así una fase preliminar, un diagnóstico precoz y para lograr un diagnóstico completo se debe continuar el proceso de diseño de estrategias de prevención efectivas y competentes. (27)

Descripción de los factores de riesgo psicosociales

1) Fuerza mental de trabajo. Es el empeño que debe ejecutar un empleado para satisfacer los requerimientos que atiende en el transcurso de su jornada de labores. Este factor evalúa la carga mental en base a los presentes indicadores: (27)

Las tensiones de tiempo: se tiene en cuenta el tiempo dedicado a las tareas, la recuperación retrasada y el tiempo para trabajar rápidamente. (27)

Esfuerzo de atención: Por un lado, está determinado por la magnitud de concentración o pensamiento requerido para acoger la información del desarrollo y preparar una respuesta adecuada, y la resistencia que debe mantenerse en dicho esfuerzo, este puede aumentar en función de la continuidad de los percances y los posibles resultados de los errores de los empleados en el proceso. (27)

El cansancio percibido. Es una de las implicancias fundamentales de la sobrecarga del requerimiento de la labor. (27)

El número de informaciones que se requieren para llevar a cabo una ocupación y su dificultad son dos componentes a tener en cuenta al definir la sobrecarga. Por lo tanto, se valora la cantidad y la dificultad de la información procesada. (27)

La percepción subjetiva: es el grado de dificultad del trabajador para completar el trabajo. (27)

2) Libertad temporal. Se alude a la libertad de acción de los trabajadores en la gestión de los períodos de trabajo y reposo. (27)

3) Asunto del trabajo. Se refiere al grado en que un total de tareas realizadas por un empleado activa una habilidad particular, responde a un conjunto de necesidades y expectativas del empleado y le permite desarrollarse psicológicamente. Puede consistir en una serie de tareas significativas que implican el uso de diferentes habilidades del empleado, o labores iguales o repetitivas que pueden ser notables, alentadoras o habituales. (27)

4) Inspección-colaboración. Definición del grado de flexibilidad en la elección de decisiones entre los empleados y la dirección, que incluye varios aspectos del desarrollo del trabajo. (27)

5) Definición de rol. Examina las dificultades potenciales derivados del trabajo y rol organizacional que corresponde a cada trabajador y los evalúa en base a dos preguntas:

La ambigüedad de rol. Esto sucede cuando los empleados no tienen suficiente información sobre sus trabajos o roles organizacionales.

La conflictividad del rol. El conflicto de rol ocurre cuando hay demandas laborales contradictorias o cuando los empleados no están dispuestos a cumplirlas. Pueden surgir disconformidades entre las necesidades de la organización y los propios valores y

costumbres, entre las responsabilidades de diferentes personas, y entre muchas o muy complejas tareas. (27)

6) Interés por el trabajador. Se refiere a la medida en que la empresa demuestra un interés particular e importante a largo plazo o corto plazo por los empleados. Estas preocupaciones personales tienden a manifestarse y garantizar la estabilidad laboral. Además, se tienen en cuenta aspectos relacionados con la promoción, la formación, la información y la solidez laboral. (27)

7) Relaciones personales. Se hace mención al carácter de las relaciones personales: nivel de comunicación con otros empleados. (27)

8) Turnos rotatorios. Se considera que los seres humanos son criaturas diurnas y al cambiar su ritmo biológico de sueño y vigilia (trabajar en el turno noche y dormir durante el día) altera su estado de salud. (27)

PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

Actualmente, el reglamento en varios países determina nuevos métodos preventivos que obligan a las empresas a excederse en sus responsabilidades y obligaciones legales y corregir condiciones de riesgo que se manifiestan en incidentes, accidentes, controles de salud, enfermedades, etc., la norma obliga a los centros de trabajo a desarrollar procedimientos de prevención, cuales componentes esenciales son: identificación, evaluación, análisis, diagnóstico, desarrollo y empleo de estrategias de intervención o etapas de prevención y control. (27)

AUSENTISMO LABORAL:

La Real Academia Española no distingue entre el uso de los términos absentismo y ausentismo; existen diferentes estudios que se han centrado en este problema tampoco los distinguen. Los autores europeos usan la palabra absentismo y los autores latinoamericanos usan el vocablo ausentismo.

En este estudio, los conceptos de absentismo y ausentismo se utilizan como sinónimos. (34)

El ausentismo laboral es un problema común y cotidiano al que se enfrentan día a día casi todas las empresas, lo que conlleva elevados costes y dificultades para alcanzar las metas y objetivos propuestos. (35)

Con el advenimiento de la era industrial, el concepto de ausentismo se utilizó para referirse a los empleados que se ausentan de su centro laboral; El Diccionario de la Real Academia Española en su vigésima tercera publicación lo concreta como “Intencionalmente no ir donde se cumplen las obligaciones”, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es: “la no llegada de un empleado que se esperaba que fuera a trabajar, excepto en días festivos y huelgas. (36)

TIPOS DE AUSENTISMO

Existen diferentes clasificaciones:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define dos clases de ausencias: el mencionado ausentismo “voluntario” (falta del empleado que debía ir a trabajar) y el llamado ausentismo “involuntario” (ausencia por causa médica). (37)

Según Samaniego (1998), categoriza el ausentismo en dos causas principales: Absentismo involuntario: Provocado por enfermedad general o profesional. El trabajador no tiene la intención de dejar su centro de labores, pero tiene que ausentarse por razones externas. Ausentismo voluntario: El ausentismo se debe únicamente a un empleado que debe ir a trabajar y no se presenta. (38)

Según Peña, su investigación clasifica el ausentismo de la siguiente manera:

Ausentismo Justificado:

Se basan en ser un costo para la empresa y se le continúa pagando al empleado. Asimismo, podemos llamarlo ausencia pagada, dentro de esta clasificación tenemos:

Enfermedad General: Dolor y/o Malestar

Enfermedad Profesional: Cuando hay un diagnóstico médico

Descansos Médicos.

Ausentismo no justificado o voluntario:

Este es un gasto potencial para la empresa, ya que los errores que constituyen este concepto pueden ser sancionados por la gerencia e incluso pueden resultar en el despido del empleado. (39)

Ausencias no autorizadas:

Aquí se registran todos los casos en los que haya una falta de puntualidad o ausencias injustificadas del trabajador durante la jornada laboral. (40)

Estudios recientes sobre este tema incluyen que debido a enfermedades mentales o emotivas relacionadas con el estrés (depresión, ansiedad y aflicción), han causado pérdidas en la

productividad de la empresa y son la razón más común de ausentismo después de la gripe en algunos países europeos.
(39)

2.4 Definición de Términos Básicos

Ergonomía: Es una ciencia que tiene como objetivo lograr la máxima eficiencia, reducir el riesgo de error humano, y al mismo tiempo reducir el cansancio y descartar los riesgos para el colaborador, estas tareas se ejecutan con el apoyo de métodos científicos y considerando, al mismo tiempo, las probabilidades humanas y las restricciones a causa de la anatomía, la fisiología y la psicología.

Factores de riesgo: Cualquier condición o circunstancia que incrementa el riesgo de desencadenar una enfermedad y otro problema de salud.

Factores psicosociales: Descritos como situaciones que están presentes en el trabajo y están directamente enlazadas con la organización del trabajo, su contexto social, el contenido y desempeño; tienen la inteligencia de influir en el desarrollo del trabajo. Trabajo que afecta la salud de los colaboradores (física, mental o social). Las condiciones psicosociales adversas son así responsables tanto de ciertos comportamientos y conductas inapropiadas en el curso de la tarea como de ciertos resultados dañinos para la salud y la comodidad de los trabajadores. De modo original, la palabra factores psicosociales fue declarado por el Comité Conjunto OIT/OMS en 1984 como “una situación laboral relacionada con la organización, el contenido y la ejecución del trabajo que es probable que afecte el bienestar, así como la salud (físico, psíquico o social) de los trabajadores asociados al progreso laboral”.

Los riesgos ergonómicos:(peligros disergonómicos o peligros causados por la falta de ergonomía adecuada en el trabajo) son la posibilidad de trastornos musculoesqueléticos originados o aumentados por el tipo y la magnitud de la acción física en el trabajo.

Carga de trabajo: Es la combinación de exigencias físicas y psíquicas a las que se enfrenta el empleado a lo largo de su jornal.

Estrés laboral: Agregado de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales hacia los aspectos específicos indeseables o perjudiciales del contenido, el ambiente o la organización del trabajo.

El ausentismo laboral: consiste en dejar el trabajo y funciones relacionadas. También se puede definir como la ausencia de una persona al trabajo durante las horas en que debería estar presente.

Factores de riesgo laborales: Es un componente o grupo de elementos, que al estar vigentes en las circunstancias de trabajo podrían desatar desperfectos hacia la salud de un colaborador y/o accidentes laborales.

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

General

Existen factores de riesgo laborales que repercuten en la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Específicos

Existen factores de riesgo ergonómicos que se relacionan con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Existen factores de riesgo psicosociales que se relacionan con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

3.2. Definición conceptual de variables

Factores de riesgo laborales: Es un elemento o conjunto de elementos, cuya presencia, en las condiciones de trabajo puede perjudicar el estado de salud de los trabajadores. Surgen cuando una persona

interactúa con el entorno laboral, por lo que absolutamente ningún trabajador puede ser inmune a su influencia. Este ambiente de trabajo contiene una mezcla de factores genéticos, psicológicos, sociales y otros que pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados.

Ausencia laboral: El ausentismo o absentismo laboral es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo, incumpliendo las condiciones estables en el contrato de trabajo.

3.2.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	MÉTODO	TÉCNICA
V1: Factores de riesgos laborales	-Ergonómicos	-Carga física. - Posturas. -Movimientos. -Manipulación.	ESCALA DE MEDICIÓN -Con riesgo:1 (>=51.1) -Sin riesgo: 0(<51)	Hipotético deductivo.	Entrevista para el llenado de los cuestionarios (Anexo 02) al personal del área de producción de una empresa de empaquetamiento en San Martín de Porres-Lima 2022.
	-Psicosociales	-Carga mental. - Turnos. -Definición de rol. -Relaciones. -Interés por eltrabajador.			Entrevista para el llenado de los cuestionarios (Anexo 2 y 3) al personal del área de producción de una empresa de empaquetamiento en San Martín de Porres - Lima 2022

V2:
Ausencia
laboral

Ausentismo
justificado

- Enfermedad
general: dolor
o molestias.

-Enfermedad
laboral:
diagnósticos
médicos.

-Descansos
médicos: días
de ausencia.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, prospectivo y aplicado.

4.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional y de corte transversal.

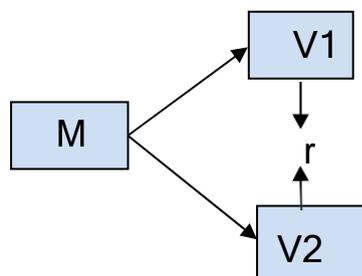
Donde el esquema de la investigación fue el siguiente:

M: Tamaño de la muestra

V1: Factores de riesgo laborales

V2: Ausentismo laboral

r = Relación entre los factores de riesgo laborales y ausentismo



4.2 Método de investigación

El método de investigación que se utilizó es la deducción hipotética, que permitió establecer una hipótesis general e hipótesis específicas, las cuales fueron contrastadas y comparadas con los resultados obtenidos.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población:

Estuvo constituida por los trabajadores que laboran en la empresa de empaquetamiento ubicada en el sector norte del distrito de San Martín de Porres, siendo una población finita de 40 colaboradores.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos.
- Colaboradores del área de producción de la empresa de empaquetamiento.
- Trabajadores que laboren en la empresa de estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del área administrativa y del área de almacén
- Personal que no desea participar en la investigación.

4.3.2 Muestra:

Es de tipo no probabilístico por conveniencia, todos los criterios tanto de inclusión como de exclusión fueron tomados en cuenta, pues este punto se analizó mediante el censo.

Estuvo constituida por 40 trabajadores del área de producción de una empresa de empaquetamiento.

4.4 Lugar de estudio

El estudio se aplicó en una empresa de empaquetamiento que se encuentra ubicada en el distrito de San Martín de Porres al norte de la provincia de Lima colindante con el distrito de los Olivos en el año 2022.

4.5 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la entrevista y el instrumento fue el cuestionario que nos permitió medir los 12 indicadores en total de las dimensiones consideradas en la investigación y estará compuesto por dos cuestionarios que miden la variable factores de riesgo laborales y la ausencia laboral.

El primer cuestionario evalúa lo referente a factores de riesgo ergonómicos de la primera variable factores de riesgo laborales y consta de 14 preguntas que miden 4 indicadores que son: carga física que consta de 2 preguntas (6 y 14), posturas forzadas que consta de 4 preguntas (7, 9, 10 y 11), movimientos repetitivos que consta también de 4 preguntas (8, 9, 10, 11) y manipulación de cargas que solo tiene una pregunta con 3 ítems para la evaluación de este indicador(13) y cuenta con 5 preguntas sobre datos personales(1,2,3,4,5) ; El segundo cuestionario evalúa los factores de riesgo psicosociales de la misma variable factores de riesgo laborales, consta de 12 preguntas que evalúan 5 indicadores que son: carga mental con 4 preguntas(1,2,3,4), turnos con 2 preguntas (5,6), definición de rol con 2 preguntas(7,8), interés por el trabajador con 2 preguntas(9,10) y relaciones también con 2 preguntas(11,12). Este segundo cuestionario también tiene 3 preguntas que medirán la segunda variable que es ausencia laboral, midiendo los siguientes indicadores: Enfermedad general (13), Descanso médico (14) y enfermedad laboral (15).

4.6 Análisis y Procesamiento de datos

Se obtuvieron de la aplicación del instrumento cuyos resultados fueron alojados en un libro de códigos lo cuales fueron insertados en un programa estadístico SPSS que nos permitió obtener resultados para encontrar la relación y correlación de las dimensiones del presente estudio.

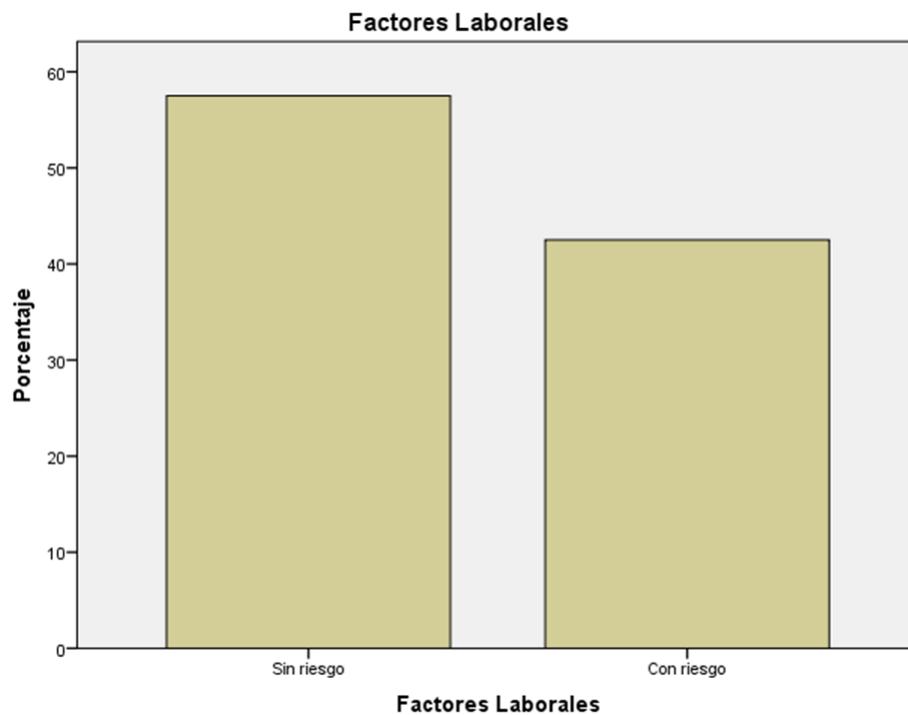
V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1.1. Variable 1: Factores de riesgo laborales en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

		Factores Laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin riesgo	23	57,5	57,5	57,5
	Con riesgo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.1.1. Variable 1: Factores de riesgo laborales en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

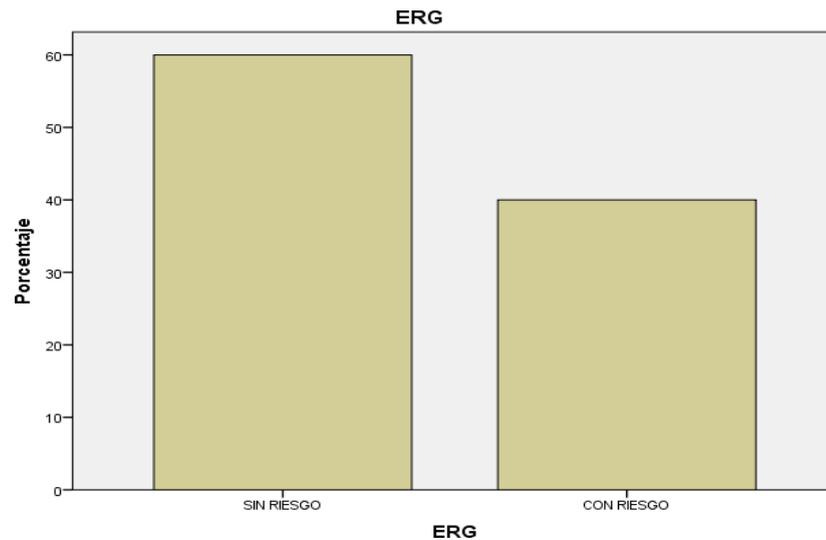


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto a los factores laborales, el 57.5% (23) no presentan riesgo, mientras que el 42.5% (17) presentan factores laborales con riesgo.

Tabla N° 5.1.2. Variable 1: Factor de riesgo laborales en la dimensión Factor de riesgo ergonómico en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

		ERG			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIN RIESGO	24	60,0	60,0	60,0
	CON RIESGO	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.1.2. Factor de riesgo laborales en la dimensión riesgo ergonómico en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

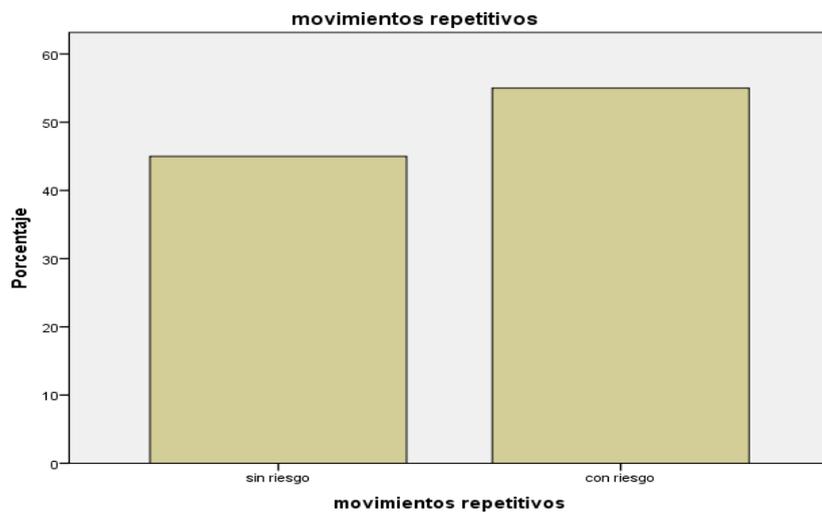


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto a los factores ergonómicos, el 60% (24) no presentan riesgo, mientras que el 40% (16) presentan factores ergonómicos con riesgo.

Tabla N°5.1.3. Factor de riesgo ergonómico en el indicador de movimientos repetitivos en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

		movimientos repetitivos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	sin riesgo	18	45,0	45,0	45,0
	con riesgo	22	55,0	55,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Gráfico N°3. Factor de riesgo ergonómico en el indicador de movimientos repetitivos en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

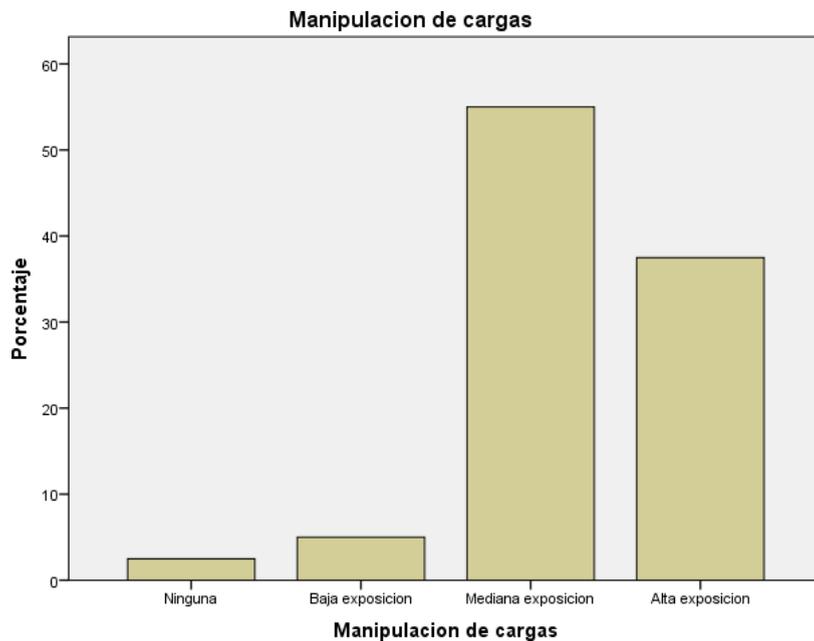


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en el área de producción en una empresa de empaquetamiento, con respecto al indicador movimientos repetitivos en la dimensión factor de riesgo ergonómico, el 55% (22) presenta riesgo y el 45% (18) no presenta riesgo de padecer futuras enfermedades músculo esqueléticas.

Tabla N° 5.1.4. Factor de riesgo ergonómico en el indicador manipulación de cargas en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

		Manipulacion de cargas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	1	2,5	2,5	2,5
	Baja exposicion	2	5,0	5,0	7,5
	Mediana exposicion	22	55,0	55,0	62,5
	Alta exposicion	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.1.4. Factor de riesgo ergonómico en el indicador manipulación de cargas en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

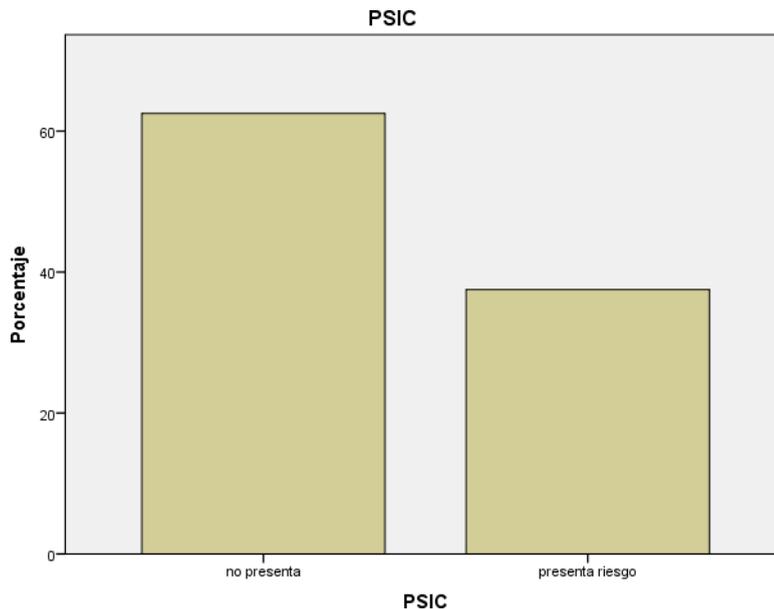


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto a la manipulación de cargas, se ve que la mayoría de trabajadores se encuentra en una media exposición 55% (22) y en alta exposición 33% (15); en baja exposición está un 5% (2) y el porcentaje de colaboradores que no tienen ninguna exposición es el 2,5% (1).

Tabla N° 5.1.5. Factor de riesgo laboral en la dimensión factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

		PSIC			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no presenta	24	60,0	60,0	60,0
	presenta riesgo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.1.5. Factor de riesgo laboral en la dimensión factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

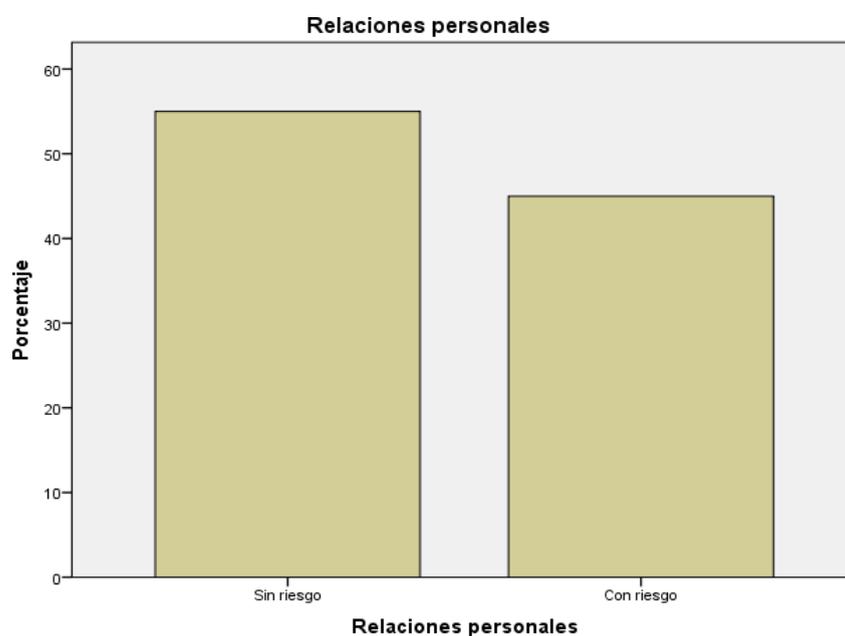


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto a los factores psicosociales, el 60% (24) no presentan riesgo, mientras que el 40% (16) presentan factores psicosociales con riesgo.

Tabla N° 5.1.6. Factor de riesgo psicosocial en el indicador relaciones personales en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

		Relaciones personales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin riesgo	22	55,0	55,0	55,0
	Con riesgo	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.1.6. Factor de riesgo psicosocial en el indicador relaciones personales en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

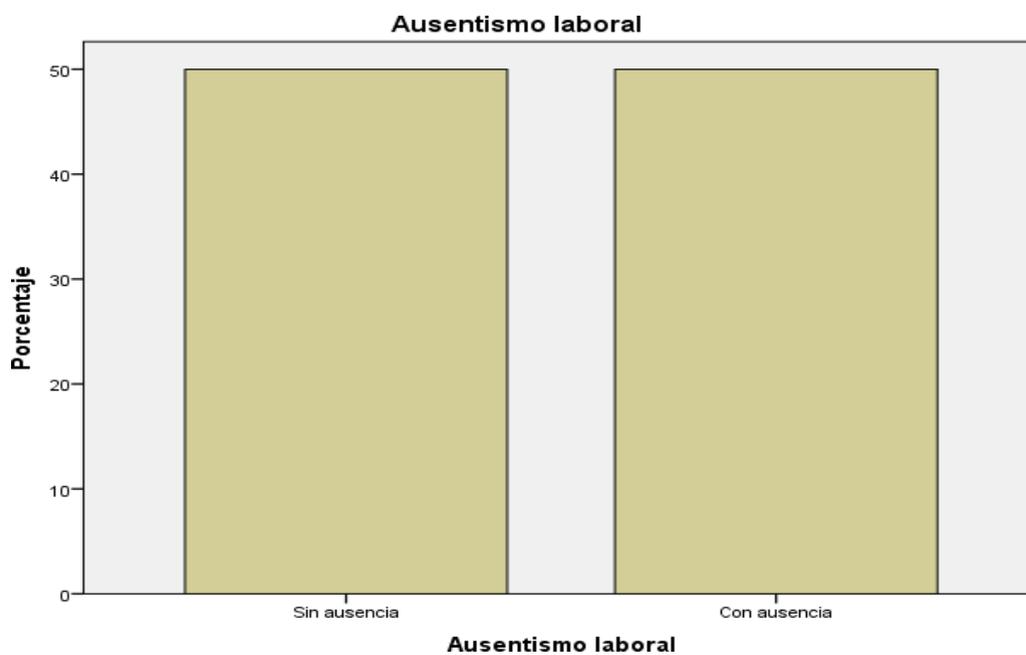


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en el área de producción en una empresa de empaquetamiento, con respecto al indicador definición de rol en la dimensión factor de riesgo psicosocial, el 55% (22) no presenta riesgo y el 45% (18) presenta riesgo.

Tabla N° 5.1.7. Variable 2: Ausentismo laboral en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

Ausentismo laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin ausencia	20	50,0	50,0	50,0
	Con ausencia	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.1.7. Variable 2: Ausentismo laboral en los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022



Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto al ausentismo laboral, el 50% (20) no presentan ausentismo, mientras que el 50% (20) presentan ausentismo laboral.

Tabla N° 5.1.8. Dimensión Ausentismo justificado en el indicador enfermedad general: malestar y/o dolor de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

Tabla de contingencia ^{*} Trabajadores que faltaron por molestia y/o
Trabajadores con ausentismo laboral

Recuento

		Trabajadores con ausentismo laboral	
		Con ausentismo	Total
Trabajadores que faltaron por molestia y/o dolor	Si se ausentaron	12 16	12 16
	No se ausentaron	8 4	8 4
Total		20	20

Gráfico N° 5.1.8. Dimensión Ausentismo justificado en el indicador enfermedad general: malestar y/o dolor de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022



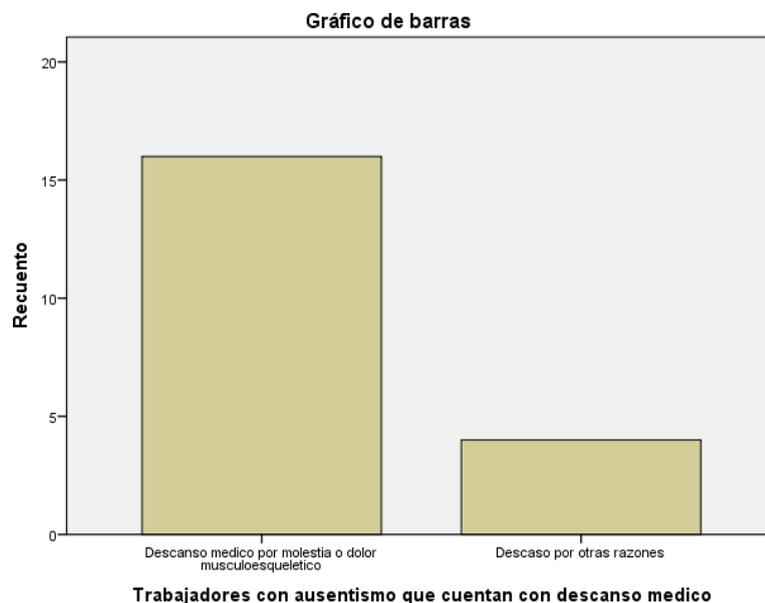
Del 100% (20) de trabajadores encuestados con ausentismo laboral en una empresa de empaquetamiento, el 60% (12) de los trabajadores se ausentaron por alguna molestia y/o dolor y el 40% (8) no se ausentaron.

Tabla N° 5.1.9. Dimensión Ausentismo justificado en el indicador descanso médico de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022

**Tabla de contingencia Trabajadores que cuentan con descanso médico *
Trabajadores con ausentismo laboral**

Recuento		Trabajadores con ausentismo laboral	
		Con ausentismo	Total
Trabajadores que cuentan con descanso médico	Descanso médico por molestia o dolor musculoesquelético	16	16
	Descanso por otras razones	4	4
Total		20	20

Gráfico N° 5.1.9. Ausentismo justificado en el indicador descanso médico de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022



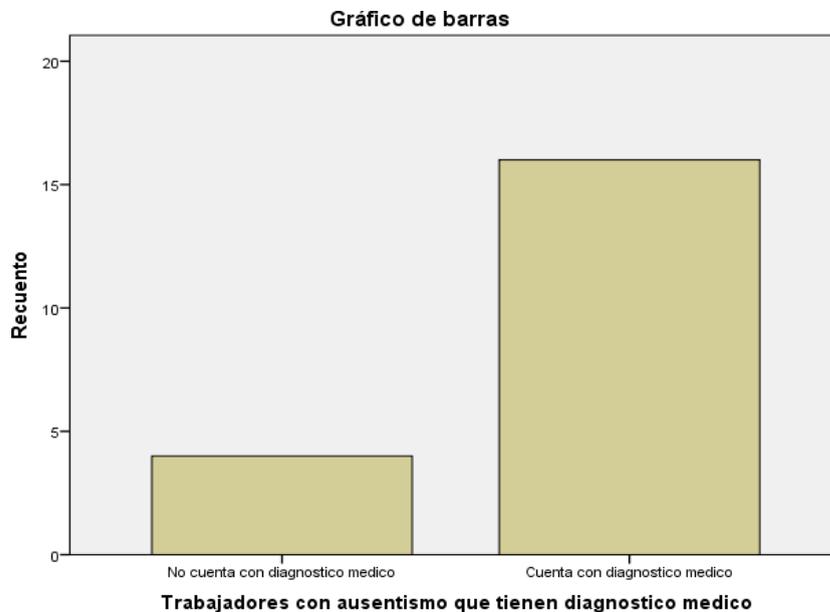
Del 100% (20) de trabajadores encuestados con ausentismo laboral en una empresa de empaquetamiento, con respecto al indicar descanso médico, el 80% (16) tiene descanso médico por molestia o dolor músculo esquelético y el 20% (4) cuenta con descanso médico por otros motivos (problemas gastrointestinales, problemas familiares, etc.).

Tabla N° 5.1.10. Dimensión Ausentismo justificado en el indicador diagnóstico médico de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima2022

Tabla de contingencia Cuenta con diagnostico medico? ^ Trabajadores con ausentismo laboral

Recuento		Trabajadores con ausentismo laboral	
		Con ausentismo	Total
Cuenta con diagnostico medico?	No cuenta con diagnostico medico	4	4
	Cuenta con diagnostico medico	16	16
Total		20	20

Gráfico N° 5.1.10. Dimensión Ausentismo justificado en el indicador diagnóstico médico de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022.



Del 100% (20) de trabajadores encuestados con ausentismo laboral en una empresa de empaquetamiento, con respecto al indicador diagnóstico médico, el 80% (16) tiene diagnóstico médico y el 20% (4) no cuenta con diagnóstico médico.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla N° 5.2.1. Cruce entre factores riesgos laborales y el ausentismo laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.

Tabla de contingencia Factores Laborales * Ausentismo laboral

Recuento

		Ausentismo laboral		Total
		Sin ausencia	Con ausencia	
Factores Laborales	Sin riesgo	13	10	23
	Con riesgo	7	10	17
Total		20	20	40

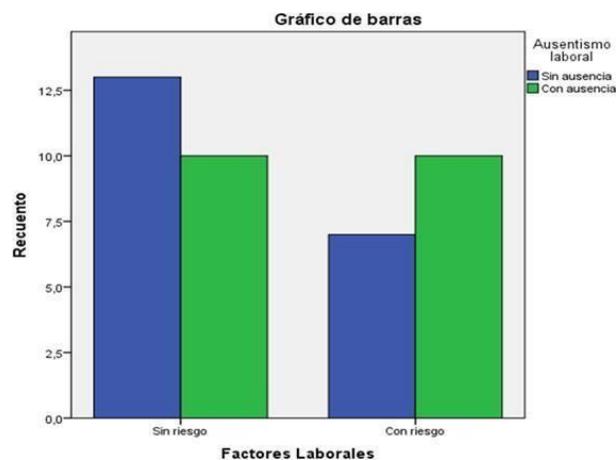
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,921 ^a	1	,337		
Corrección por continuidad ^b	,409	1	,522		
Razón de verosimilitudes	,925	1	,336		
Estadístico exacto de Fisher				,523	,262
Asociación lineal por lineal	,898	1	,343		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,50.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gráfico N° 5.2.2. Cruce entre factores riesgos laborales y el ausentismo laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.



Del total de los trabajadores encuestados el 50% (20) presenta ausencia laboral, con respecto a la relación entre factores de riesgo laborales y

ausentismo laboral, los trabajadores que presentan ausentismo el 50% (10) está con riesgo a padecer alguna enfermedad laboral; mientras que por parte del personal que no presenta ausentismo el 35% (7) está en riesgo de presentar alguna enfermedad laboral.

Tabla N°5.2.3. Cruce entre factores riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.

Tabla de contingencia ERG * Ausentismo laboral

Recuento		Ausentismo laboral		Total
		Sin ausentismo	Con ausentismo	
ERG	SIN RIESGO	15	9	24
	CON RIESGO	5	11	16
Total		20	20	40

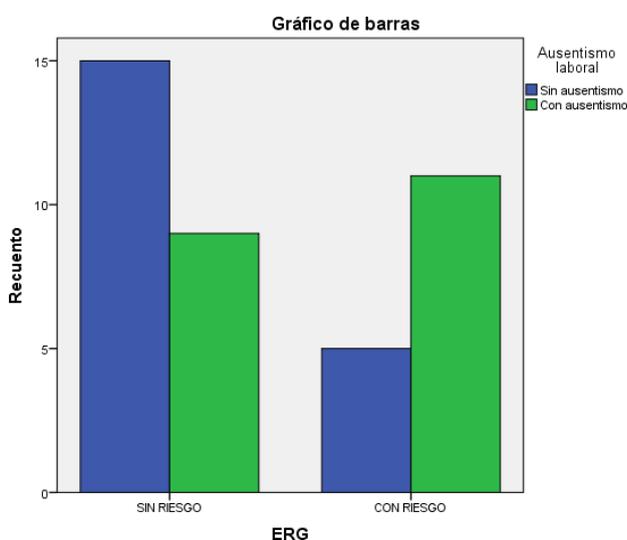
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,750 ^a	1	,053		
Corrección por continuidad ^b	2,604	1	,107		
Razón de verosimilitudes	3,822	1	,051		
Estadístico exacto de Fisher				,105	,053
Asociación lineal por lineal	3,656	1	,056		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gráfico N°5.2.3. Cruce entre factores riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.



Del total de los trabajadores encuestados el 50% (20) presenta ausencia laboral, con respecto a la relación entre factores de riesgo ergonómicos y ausentismo laboral, de los trabajadores que presentan ausentismo el 55% (11) está con riesgo a padecer alguna enfermedad laboral; mientras que por parte del personal que no presenta ausentismo el 25% (5) está en riesgo de presentar alguna enfermedad laboral.

Tabla N° 5.2.4. Cruce entre factores de riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.

Tabla de contingencia PSIC ^ Ausentismo laboral

Recuento		Ausentismo laboral		Total
		Sin ausentismo	Con ausentismo	
PSIC	no presenta	12	12	24
	presenta riesgo	8	8	16
Total		20	20	40

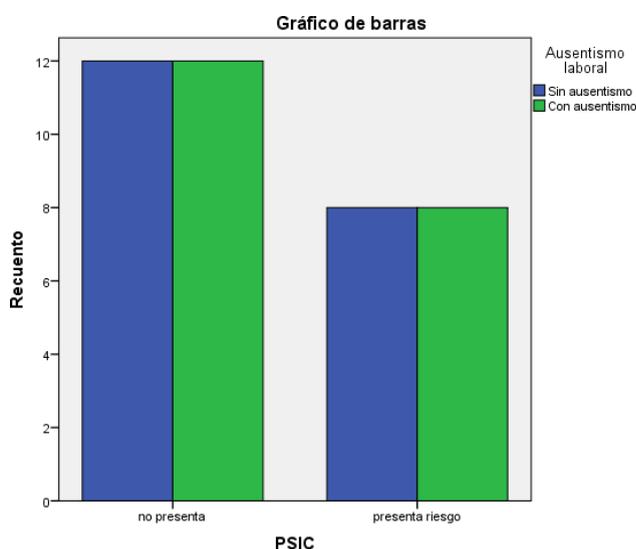
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,000 ^a	1	1,000		
Corrección por continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,000	1	1,000		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,626
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gráfico N° 5.2.4. Cruce entre factores riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.



Del total de los trabajadores encuestados, el 40% (16) de trabajadores se encuentran en riesgo psicosocial, de los cuales el 50% (8) trabajadores no presentan ausentismo y 50% (8) trabajadores si presentan ausentismo laboral.

Tabla N°5.2.5: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad general: dolor o molestia en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

Tabla de contingencia ERG ^ Has faltado por alguna molestia

Recuento		Has faltado por alguna molestia		Total
		no se ausentario	si se ausentaron	
ERG	SIN RIESGO	13	11	24
	CON RIESGO	2	14	16
Total		15	25	40

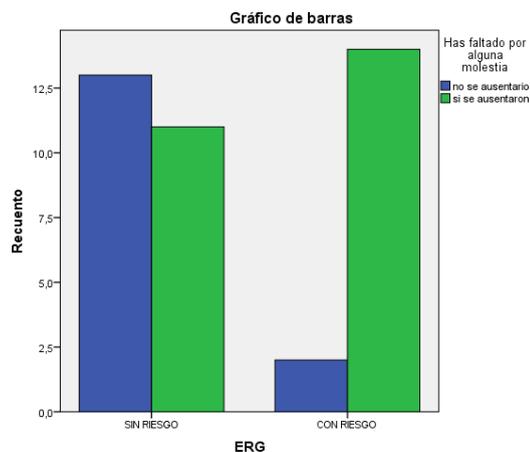
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,111 ^a	1	,008		
Corrección por continuidad ^b	5,444	1	,020		
Razón de verosimilitudes	7,764	1	,005		
Estadístico exacto de Fisher				,010	,008
Asociación lineal por lineal	6,933	1	,008		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gráfico N°5.2.5: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad general: dolor o molestia en trabajadores de una empresa de empaquetamiento. Lima 2022



Del total de los trabajadores encuestados, el 40% (16) trabajadores se encuentran en riesgo ergonómico de los cuales el 12.5% (2) trabajadores no presentan ausentismo relacionada a alguna molestia o dolor física y 87.5% (14) trabajadores si presentan ausentismo laboral relacionado a alguna molestia o dolencia física.

Tabla N° 5.2.6: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador descanso médico en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.

Tabla de contingencia ERG * Contó con descanso medico

Recuento		Contó con descanso medico		Total
		no tuvieron descanso	si tuvieron descanso	
ERG	SIN RIESGO	20	4	24
	CON RIESGO	12	4	16
Total		32	8	40

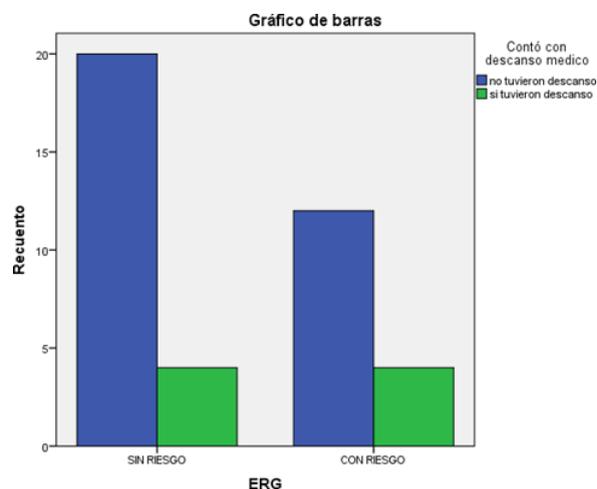
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,417 ^a	1	,519		
Corrección por continuidad ^b	,059	1	,809		
Razón de verosimilitudes	,411	1	,522		
Estadístico exacto de Fisher				,690	,399
Asociación lineal por lineal	,406	1	,524		
N de casos válidos	40				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gráfico N° 5.2.6: Cruce de la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador descanso médico en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022



Se observa en el siguiente gráfico el total de trabajadores con riesgo ergonómico que representa el 100% (16), presentaron descanso médico el 75% (12) y no presentaron descanso médico el 25% (4).

Tabla N° 5.2.7: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad laboral: diagnóstico médico en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.

Tabla de contingencia ERG ^ ¿Tiene diagnostico medico?

Recuento		¿Tiene diagnostico medico?		Total
		sin diagnostico	con diagnostico	
ERG	SIN RIESGO	15	9	24
	CON RIESGO	5	11	16
Total		20	20	40

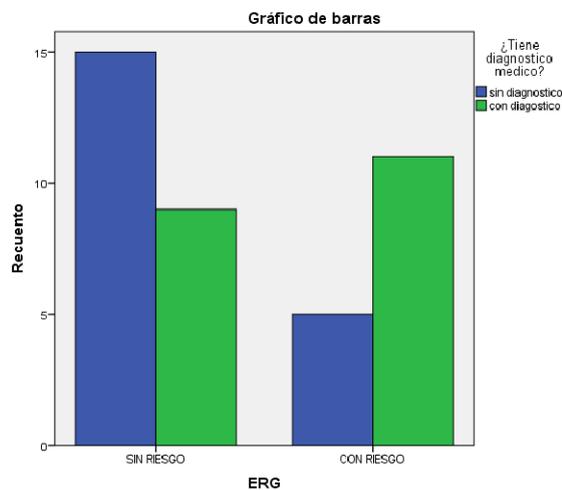
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,750 ^a	1	,053		
Corrección por continuidad ^b	2,604	1	,107		
Razón de verosimilitudes	3,822	1	,051		
Estadístico exacto de Fisher				,105	,053
Asociación lineal por lineal	3,656	1	,056		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gráfico N° 5.2.7: Cruce entre la Dimensión factor de riesgo ergonómico con el indicador enfermedad laboral: diagnóstico médico en trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022.



Se observa en el siguiente gráfico del total de trabajadores con riesgo ergonómico que representa el 100% (16), presentaron diagnóstico médico el 69% (11) y no cuentan con diagnóstico médico el 31% (5).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de Hipótesis General

H1: Existen factores de riesgo laborales que se relacionan con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

H0: No existen factores de riesgo laborales que se relacionen con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,921 ^a	1	,337		
Corrección por continuidad ^b	,409	1	,522		
Razón de verosimilitudes	,925	1	,336		
Estadístico exacto de Fisher				,523	,262
Asociación lineal por lineal	,898	1	,343		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,50.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Regla

de decisión:

Si p-valor < 0.05 è se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 è se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 90% (0.90)

Error estadístico (p-valor =

0.10)

Como el p-valor es 0.337 y es > 0.05 se acepta la H0. y se rechaza la H1

Para el factor de riesgo ergonómico y ausencia laboral existe un coeficiente de correlación de 0.335, siendo una correlación negativa.

Conclusión: Según la variable factor de riesgos laborales no se relaciona con el ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: Existen factores de riesgo ergonómicos que se relacionan con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

H0: No existen factores de riesgo ergonómicos que se relacionen con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,750 ^a	1	,053		
Corrección por continuidad ^b	2,604	1	,107		
Razón de verosimilitudes	3,822	1	,051		
Estadístico exacto de Fisher				,105	,053
Asociación lineal por lineal	3,656	1	,056		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Como el p-valor es 0.053 y es > 0.05 se acepta la H1. y se rechaza la H0

Para el factor de riesgo ergonómico y ausencia laboral existe un coeficiente de correlación de 0.053, siendo una correlación negativa.

Conclusión: Según la variable factor de riesgo ergonómico no se relaciona con el ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Existen factores de riesgo psicosociales que se relacionan con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022

H0: No existen factores de riesgo psicosociales que se relacionen con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,000 ^a	1	1,000		
Corrección por continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,000	1	1,000		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,626
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Como el p-valor es 0.068 y es > 0.05 se acepta la H0. y se rechaza la H1

Para la satisfacción laboral y desempeño en su dimensión remuneración y beneficios laborales existe un coeficiente de correlación de 1.00, siendo una correlación positiva muy baja.

Conclusión: H0: no existen factores de riesgo psicosociales que se relacionan en la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento. San Martín de Porres - Lima 2022.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el estudio de Gissela C. Castro C. Ardila P. Orozco M. Sepulveda L. Molina C. tuvieron como resultados que del total de los encuestados el 60,8% indicó alguna sintomatología osteomuscular. Destacando los movimientos repetitivos de extremidades superiores y la manipulación manual de cargas entre los riesgos ergonómicos, incluidas las exigencias de atención, siendo similar con los resultados encontrados en nuestra investigación sobre el riesgo ergonómico en la dimensión movimientos repetitivos, el 55% del total se encuentra en alto riesgo, en la dimensión manipulación de cargas, el 38% de la muestra se encuentra en media exposición y el 55% en alta exposición a desarrollar futuras complicaciones. En nuestra investigación se encontró que no existe relación entre los factores psicosociales y el ausentismo. Así mismo Amaya en su estudio obtuvo las siguientes conclusiones, que no existe relación entre los factores psicosociales y ausentismo laboral de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Trujillo, ya que el valor obtenido ($p > 0.05$), es mayor al permitido, similar a lo encontrado en nuestro estudio con el valor obtenido de significancia $P = 1.00$.

En el estudio de Pacheco Ch. Se obtuvo que, del total de trabajadores de las diferentes áreas, el 42.98% se ausentaron con justificación médica y el 57.02% no se ausentaron de su área. El 57.14% de los que se ausentaron corresponde a causa sin especificar, el 24.49% de trabajadores se ausentaron por causa osteomuscular y el 18.37% a otros sistemas. concluyendo con una correlación positiva entre los riesgos ergonómicos con el ausentismo laboral en estos trabajadores. En comparación al presente estudio encontramos que de los trabajadores encuestados el 50% presentaron ausentismo, de estos el 80% se ausentó por alguna molestia o dolencia músculo esquelética presentando descanso médico y el 20% se ausentó por motivos sin especificar.

En el estudio de Espino P. Luna L. Flores P. Ramírez E. Brito CGómez J. (2020) sus resultados indicaron que el ausentismo significó un porcentaje sobre el 50%, siendo el ambiente laboral el causante de las faltas. concluyendo que hay

una gran influencia de los factores psicosociales con el ausentismo laboral. Siendo caso contrario a los resultados obtenidos en nuestro estudio ya que se encontró una igualdad de porcentajes entre el personal que presentó ausentismo con los que no se ausentaron.

En la investigación realizada se encontró que no existe relación entre los factores laborales psicosociales y ergonómicos con el ausentismo discrepando con el estudio de Arregui P. quien demostró con su estudio que las ausencias están asociadas principalmente a la exposición a riesgos laborales que incluyen los riesgos ergonómicos y psicosociales, y a su vez a factores estresores propios del tipo de actividad desarrollada en un Call Center.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En la presente investigación se respetó en todo momento los lineamientos de la directiva N° 013-2018-R, junto con ello respetando los principios autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Para la citar las referencias bibliográficas se utilizó el estilo Vancouver, respecto a la recolección de datos se solicitó permiso a la empresa en estudio comprometiéndonos con la confidencialidad de los datos y la identidad de los encuestados. Los datos obtenidos se utilizaron únicamente para fines de la investigación.

CONCLUSIONES

- Se concluye que no existe una relación significativa entre los factores de riesgo laborales y el ausentismo laboral en los trabajadores, lo que denota que el ausentismo laboral no es originado principalmente por ambos factores de riesgo laborales en estudio.
- No existe relación positiva entre los factores de riesgo ergonómicos y el ausentismo laboral. Lo que nos indica que el ausentismo en la empresa no se da por factores ergonómicos pese a la naturaleza de su trabajo.
- Se concluye que no existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el ausentismo laboral. Lo que nos indica que el ausentismo en su mayoría no es causado por factores de riesgo psicosociales.
- Se encontró relación significativa en la dimensión factores de riesgo ergonómicos con el indicador dolor o molestia de la variable ausencia laboral. Lo que nos indica que las faltas por dolor o molestia son causadas por los factores de riesgo ergonómicos.
- No existe relación significativa en la dimensión factores de riesgo ergonómicos con el indicador descanso médico de la variable ausencia laboral. Lo que nos indica que la mayoría de las faltas con descanso médico no son originadas por factores de riesgo ergonómicos.
- Existe relación significativa en la dimensión factores de riesgo ergonómicos con el indicador diagnóstico médico de la variable ausencia laboral. Lo que nos indica que los factores de riesgo ergonómicos repercuten en el ausentismo con diagnóstico médico.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se puedan realizar más investigaciones referentes a factores de riesgos laborales en empresas de empaquetamiento ya que en la revisión de antecedentes no se encontró estudios realizados en este tipo de empresas.
- Se recomienda al empleador que, en conjunto con el área de salud ocupacional, realicen charlas de sensibilización a los trabajadores sobre factores de riesgo laborales: ergonómicos y psicosociales, reforzando así los hábitos de autocuidado.
- Se recomienda al área de salud ocupacional de la empresa que realice seguimiento a sus trabajadores que se encuentran en riesgo ergonómico, prestando atención especial a aquellos que manifiestan molestias y/o dolores relacionados con la actividad laboral que realizan y a quienes no cuentan con un diagnóstico médico.
- Se recomienda implementar un programa de pausas activas 3 veces al día: antes, durante y después de la jornada laboral.
- Se recomienda realizar seguimiento a los trabajadores que tengan ausencias constantes relacionadas a los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales evitando el desarrollo de enfermedades ocupacionales.
- Se recomienda implementar las herramientas ergonómicas de trabajo como pueden ser los: reposapiés portátiles o fijos, sillas ergonómicas, fajas correctoras de postura previa evaluación médica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Organización Internacional del Trabajo. El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones. [Online]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081389/lang--es/index.htm
2. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores[Online]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
3. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. [Online] 2014 Jun. Disponible en : <https://osha.europa.eu/es/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>
4. Rodolfo M., Diana O., Alba C. Ausentismo Laboral por Motivos de Salud en Operadores de una Empresa de Buses del Sistema de Transporte Masivo de Cali, Colombia. [Online] 2015 Dic. [Citado el 11 de marzo del 2022] Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4928/5044
5. Marín V, Gonzalez A. Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. [Online]. 2022. [Citado el 11 de Abril del 2022]. Disponible en: <http://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3724>
6. Ley de seguridad y salud en el trabajo [Online]. Diario oficial El Peruano 2011. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
7. Ministerio Público Fiscalía de la Nación [Online] PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Enero 2022. Disponible en:<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2939574/ANEXO%20-%20RFN%20413-2022-MP-FN%20.pdf>
8. Johnston Erik J., Ospina-Salinas Estela E., Mendoza-Carrión Alina M., Roncal-Ramírez R. Alexis, Bravo-Carrión Víctor M., Araujo-Castillo Roger.

- Enfermedades registradas por contingencia laboral en descansos médicos emitidos en la Seguridad Social de Salud peruana 2015-2016. Acta méd. Peru [Online]. 2018 abr [citado 2022 marzo 15]; 35(2): 116-120. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000200006&lng=es.
9. Rojas-Pimentel J, Izaguirre-Torres D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. Sciéndo [Internet]. 8 de abril de 2020 [citado 15 de marzo de 2022];23(1):71-7. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>
 10. El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto, según Adecco.[Online] Gestión (15 de agosto del 2018). Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretexto-adecco-241512-noticia/>
 11. Carvajal P, Palomino A. Ausentismo Laboral por Causas Médicas en Trabajadores en un Empresa Metal- Mecanica. Enero a Julio 2018. [Online] Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/5000/Ausentismo_CarvajalPuertas_Irdely.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 12. Francisco J.V, Nekane Rodríguez G. David Agudo G, y colaboradores, II informe de ausentismo laboral 2017.[Online] Disponible en : <http://www.amat.es/Ficheros/14946.pdf>
 13. Espino P ,De Luna L, Flores P, Ramirez E, Brito C, Gómez J. Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral, México. [Online]; 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3587/358771731007/html/>
 14. Tatamuez T, Dominguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, Colombia [Online];2018. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>
 15. Arregui Paredes A. El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”. [Tesis Maestría]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018. Disponible en:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El%20ausentismo.pdf>

16. Garay C, Pinto D. Diseño de estrategias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para mejorar el rendimiento del personal por medio de la reducción del riesgo ergonómico y la disminución del ausentismo laboral en una empresa de salud Medellín: Corporación Universitaria UNITEC; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/575>
17. Castro C. Ardila P. Sepulveda L. Molina C. Factores de riesgo asociados a desórdenes músculo esquelético en una empresa de fabricación de refrigeradores. [Online];2018. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n2/0124-0064-rsap-20-02-182.pdf>
18. Aguirre Q W. Características asociadas al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales en Perú: un estudio transversal. [Online];2018. Acceso 15 de junio del 2022. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2018000400004&lng=es&nrm=i
19. Repositorio UTP. Evaluación de riesgos disergonómicos asociado a los procedimientos de servicios topográficos de empresas contratistas en campo mediante los métodos ERGOPAR y REBA, Toquepala - 2019.[Online]; 2019. Disponible en: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4282>
20. Repositorio de tesis UCSM. Riesgos Ergonómicos y Ausentismo Laboral con Justificación Médica en Trabajadores Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia. Arequipa.[Online] ;2018. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8315>
21. Repositorio UNAC. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD. Lima. [Online]; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3542>
22. Chanca Valverde L, Salinas Diaz R. Modelo para reducir el ausentismo mediante el rediseño de puestos de trabajo en industrias de artículos

- escolares del sector plástico. [Tesis] Lima:Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas ;2021.Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/657550>
23. Luna Victoria A. Factores psicosociales y ausentismo laboral de enfermería de un hospital de Trujillo. [Tesis]Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17141/2E%20677.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. De Arco CO, Puenayan PY, Vaca ML. Modelo de Promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. Colombia. Av Enferm;[Online] 2019; Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v37n2/0121-4500-aven-37-02-227.pdf>
25. Blog El Cuidado. Nola Pender. [Online] Citado el 30 de Marzo del 2022 Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola-pender.html>
26. Aristizábal H. Blanco B. Sánchez R. Ostiguín M., El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. México,2011 [Online]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003
27. Ministerio de Salud. MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL. [Online]; 2005. Disponible en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
28. Solórzano A., Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad. Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud. Costa Rica, 2014. Disponible en :<http://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>
29. CENEA, ¿Qué son los riesgos ergonómicos? - Guía definitiva. España, 2022. Disponible en: <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
30. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.Trastornos músculo esqueléticos. [Online];2019. Disponible en:

- <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wpcontent/uploads/2019/04/riesgos-bloque-1-trastornosmusculoesqueleticos-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
31. Blog Prevención al día. [Online];2018. Disponible en: <https://www.preving.com/recomendaciones-trabajos-posturas-estaticas/>
32. Revista Seguridad Minera. Trastornos musculoesqueléticos: ¿cómo prevenirlos?[Online]; 2017. Disponible en: <https://www.revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/trastornos-musculoesqueleticos-prevencion/>
33. Portal CROEM. CARGA FÍSICA: FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS. [Online]; 2018. Disponible en: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/3.pdf>
34. FundéuRAE. Absentismo o Ausentismo [Online]. Madrid 2011. Disponible en: <https://www.fundeu.es/recomendacion/absentismoausentismo/#:~:text=Ambas%20est%C3%A1n%20recogidas%20en%20el,en%20Espa%C3%B1a%20se%20prefiere%20absentismo.>
35. Ingresa.como afecta el ausentismo laboral en las empresas.[Online]Agosto 2017.[citado el 30 de marzo del 2022]. Disponible en:<https://inngresa.com/como-afecta-el-ausentismo-laboral-las-empresas>
36. Arregui Paredes A. El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”. [Tesis Maestría]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El%20ausentismo.pdf>
37. Organización Internacional del Trabajo [Online]. Ginebra: OIT; 2018. [Citado 6 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
38. Samaniego V. Absentismo, rotación y productividad.Madrid: Ediciones Pirámide; 1998. Disponible en: <https://docplayer.es/19969267-Absentismo-rotacion-y-productividad-pp-247-256.html>
39. Peña Peña L. FACTORES Y EFECTOS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A: PROPUESTA DE

MEJORAMIENTO. [Tesis]. Sagamoso: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; 2016. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>

40. Ramirez de C. Tipos de absentismo laboral y cómo afectan a tu empresa[Online]. mayo de 2021. Disponible en: <https://www.apd.es/tipos-de-absentismo-laboral-como-afectan-a-tu-empresa/#:~:text=Ausencias%20no%20autorizadas,reiteradamente%20en%20horario%20de%20trabajo.>

	Empaquetamiento - Lima 2022.		V2: Ausencia laboral	Ausentismo Justificado	-Enfermedad general: dolor o molestias -Enfermedad laboral: diagnósticos médicos -Descansos médicos: días de ausencia	
--	---------------------------------	--	-------------------------	---------------------------	--	--

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS Y DAÑOS

Este cuestionario pretende identificar factores de riesgo ergonómicos y daños presentes en los puestos de trabajo seleccionados para su análisis. El cuestionario es **anónimo y voluntario** y el tratamiento de los datos realizado por los miembros del Grupo Ergo, **será confidencial**.

Por favor, **RESPONDE A TODAS LAS PREGUNTAS** señalando con **X** la casilla correspondiente.

Fecha de cumplimentación: () / () / ()

DATOS PERSONALES Y LABORALES

1. Eres:

Hombre

Mujer

2. ¿Qué edad tienes? (años)

3. Tu horario es:

Turno fijo de mañana

Turno fijo de tarde

Turno fijo de noche

Turno rotativo

Jornada partida (mañana y tarde)

Horario irregular

4. Tu contrato es:

Indefinido

Eventual (temporal)

5. ¿Cuál es el puesto en el que trabajas habitualmente?

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este puesto?

Menos de 1 año

Entre 1 y 5 años

Más de 5 años

Habitualmente, ¿cuántas horas al día trabajas en este puesto?

4 horas o menos

Más de 4 horas

DAÑOS A LA SALUD DERIVADOS DEL TRABAJO

6. Para cada zona corporal indica si tienes **MOLESTIA O DOLOR**, su **FRECUENCIA**, si te ha **IMPEDIDO REALIZAR TU TRABAJO ACTUAL**, y si esa molestia o dolor se han producido **COMO CONSECUENCIA DE LAS TAREAS QUE REALIZAS EN EL PUESTO MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5)**.

	¿Tienes molestia o dolor en esta zona?		¿Con qué frecuencia?		¿Te ha impedido alguna vez realizar tu TRABAJO ACTUAL?	¿Se ha producido como consecuencia de las tareas del PUESTO MARCADO?
	Molestia	Dolor	A veces	Muchas veces	SI	SI
 Cuello, hombros y/o espalda dorsal	0	0	0	0	0	0
 Espalda lumbar	0	0	0	0	0	0

	Codos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Manos y/o muñecas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Piernas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rodillas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Pies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

POSTURAS Y ACCIONES PROPIAS DEL TRABAJO

Contesta a cada pregunta SIEMPRE EN RELACIÓN CON UNA JORNADA HABITUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5).

7. ¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar adoptando o realizando estas posturas?

	Nunca/ Menos de 30 minutos	Entre 30 minutos y 2 horas	Entre 2 y 4 horas	Más de 4 horas
Sentado (silla, taburete, vehículo, apoyo lumbar, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De pie sin andar apenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caminando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Caminando mientras subo o bajo niveles diferentes (peldaños, escalera, rampa, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De rodillas/en cuclillas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tumbado sobre la espalda o sobre un lado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. ¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar adoptando o realizando estas posturas de CUELLO/CABEZA?		Esta postura, ¿tienes que REPETIRLA cada poco segundo, o MANTENERLA FIJA un tiempo?				
	Nunca/ Menos de 30 minutos	Entre 30 minutos y 2 horas	Entre 2 y 4 horas	Más de 4 horas	La repito	La mantengo fija
 Inclinar cuello/cabeza delante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Inclinar e cuello/cabeza hacia atrás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Inclinar el cuello/cabeza hacia un lado o ambos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Girar cuello/cabeza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RECUERDA: TODAS LAS PREGUNTAS SE REFIEREN AL PUESTO DE TRABAJO QUE HAS MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5)

9. ¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar adoptando o realizando estas posturas de ESPALDA/TRONCO?	Esta postura, ¿tienes que REPETIRLA cada pocos segundos, o MANTENERLA FIJA un tiempo?
--	---

	Nunca/ Menos de 30 minutos	Entre 30 minutos y 2 horas	Entre 2 y 4 horas	Más de 4 horas	La repito	La mantengo fija
 Inclinar la espalda/tronco hacia delante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Inclinar la espalda/tronco hacia atrás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Inclinar la espalda/tronco hacia un lado o Ambos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Girar la espalda/tronco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
realizando estas posturas de HOMBROS, MUÑECAS Y TOBILLOS/PIES?					Esta postura, ¿tienes que REPETIRLA cada pocos segundos, o MANTENERLA FIJA un tiempo?	
	Nunca/ Menos de 30 minutos	Entre 30 minutos y 2 horas	Entre 2 y 4 horas	Más de 4 horas	La repito	La mantengo fija
 Las manos por encima de la cabeza o los codos por encima de los Hombros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<p>Una o ambas muñecas dobladas hacia arriba o hacia abajo, hacia los lados o giradas (giro de antebrazo)</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>Ejerciendo presión con uno de los pies</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

RECUERDA: TODAS LAS PREGUNTAS SE REFIEREN AL PUESTO DE TRABAJO QUE HAS MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5)

11. ¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar realizando estas acciones con las MANOS?

Nunca/ Menos de 30 minutos	Entre 30 minutos y 2 horas	Entre 2 y 4 horas	Más de 4 horas
----------------------------------	----------------------------------	----------------------	-------------------

	<p>Sostener, presionar o levantar objetos o herramientas con los dedos en forma de pinza</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
---	---	---

	<p>Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
---	---	---

	<p>Utilizar de manera intensiva los dedos (ordenador, controles, botoneras, mando, calculadora, caja registradora, etc.)</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
---	---	---

12. ¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar realizando estas acciones relacionadas con la exposición a VIBRACIONES y/o IMPACTOS?

Nunca/ Menos de 30 minutos	Entre 30 minutos y 2 horas	Entre 2 y 4 horas	Más de 4 horas
----------------------------------	----------------------------------	-------------------------	----------------------



Trabajar sobre superficies vibrantes (asiento de vehículo, plataforma o suelo vibrante, etc.)



Utilizar herramientas y máquinas de impacto o vibrantes (taladro, remachadora, amoladora, martillo grapadora neumática, etc.)



Utilizar la mano (el pie o la rodilla) como martillo, golpeando de forma repetida

RECUERDA: TODAS LAS PREGUNTAS SE REFIEREN AL PUESTO DE TRABAJO QUE HAS MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5)

13. MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS DE MÁS DE 3KG EN TOTAL. Responde en relación a cada una de las tres acciones.

LEVANTAR MANUALMENTE, objetos, herramientas, materiales de MÁS DE 3 KG

¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar realizando esta acción?

Los PESOS que con mayor frecuencia levantas son de:

- Entre 3 y 5kg
- Entre 5 y 15kg
- Entre 15 y 25 kg
- Más de 25 kg

Señala si habitualmente:



- Levantas la carga tu solo/a (sin ayuda de otra persona)
- Levantas la carga por debajo de tus rodillas
- Levantas la carga por encima de tus hombros
- Mantienes los brazos extendidos sin poder apoyar la carga en tu cuerpo
- Levantas la carga con dificultad por no tener buen agarre (sin asa)
- Tienes que levantar la carga cada poco segundo

**TRANSPORTAR
MANUALMENTE
objetos,
herramientas,
materiales de MÁS DE
3 KG**



**¿Durante CUÁNTO TIEMPO
tienes que trabajar realizando
esta acción?**

- Nunca/Menos de 30 minutos
- Entre 30 minutos y 2 horas
- Entre 2 y 4 horas
- Más de 4 horas

**Los PESOS que con
mayor frecuencia
transportas son de:**

- Entre 3 y 5kg
- Entre 5 y 15kg
- Entre 15 y 25kg
- Más de 25kg

Señala si habitualmente:

- Transportas la carga tu solo/a (sin ayuda de otra persona)
- Transportas la carga con los brazos extendidos sin apoyar la carga en tu cuerpo y sin doblar los codos.
- Transportas la carga con dificultad por no tener buen agarre (sin asa)
- Caminas más de 10 metros transportando la carga
- Tienes que transportar la carga cada pocos segundos

**EMPUJAR Y/O
ARRASTRAR
MANUALMENTE o
utilizando algún
equipo (carretilla,**

**¿Durante CUÁNTO TIEMPO tienes que trabajar realizando
esta acción?**

- Nunca/Menos de 30 minutos

transpaleta, carro,) objetos, herramientas, materiales de **MÁS DE 3 KG**



- Entre 30 minutos y 2 horas
- Entre 2 y 4 horas
- Más de 4 horas

Señala si habitualmente:

- Tienes que hacer mucha fuerza para iniciar el empuje y/o arrastre
- Tienes que hacer mucha fuerza para desplazar la carga
- La zona donde tienes que poner las manos al empujar y/o arrastrar no es adecuada (muy alta, muy baja, difícil de agarrar, etc.)
- Tienes que caminar más de 10 metros empujando y/o arrastrando la carga
- Tienes que empujar y/o arrastrar la carga cada poco segundo

RECUERDA: TODAS LAS PREGUNTAS SE REFIEREN AL PUESTO DE TRABAJO QUE HAS MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5)

14. En general, ¿cómo valorarías las EXIGENCIAS FÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO QUE HAS MARCADO EN LA PRIMERA PÁGINA DEL CUESTIONARIO (Pregunta 5)?

Muy bajas

Bajas

Moderadas

Altas

Muy altas

ANEXO N°3

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y AMBIENTALES EN EL TRABAJO

Apellidos y Nombres:.....

Las siguientes preguntas están relacionadas con la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo:

- 1. ¿Usted se queda tiempo adicional debido a la cantidad de trabajo que tiene?**

Siempre () Casi siempre () Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

- 2. ¿Usted por la cantidad de trabajo que tiene debe trabajar sin parar?**

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que se necesita para la realización de su trabajo:

- 3. ¿El tipo de trabajo que tiene le exige estar muy concentrado?**

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

- 4. ¿El tipo de trabajo que tiene requiere que se fije en pequeños detalles?**

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

Las siguientes preguntas están relacionadas con su jornada laboral:

5. ¿Trabaja en el turno nocturno?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

6. ¿Realiza pausas activas en su turno laboral?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le brinda sobre su trabajo:

7. ¿La empresa le informa con claridad cuáles son sus funciones?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

8. ¿Le explican claramente los resultados que debe lograr en su trabajo?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

9. ¿La empresa le brinda capacitaciones relacionadas con su puesto de trabajo?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

10. ¿La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

Las siguientes preguntas tratan sobre las relaciones con otras personas en su entorno laboral:

11. ¿Le agrada el ambiente laboral que existe en su grupo de trabajo?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

12. ¿El supervisor de su puesto le trata con respeto?

Siempre() Casi siempre() Algunas veces() Casi nunca() Nunca()

Las siguientes preguntas tratan sobre la ausencia laboral

13. ¿Has faltado a laborar por alguna molestia o dolor? ¿Cuántos días fueron?

14. ¿Tuviste descanso médico?

15. Referente a la pregunta 13 ¿Cuál fue la zona afectada, indicar si cuenta con diagnóstico médico?

Callao, 05 de junio de 2022.

Licenciado (a), Mg. Dra.:

.....

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

De mi mayor consideración:

Tenemos a bien dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que, como bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao, estoy realizando la tesis titulada “**FACTORES DE RIESGOS ERGONÓMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**”; siendo las autoras: Alfonso Sanchez Romina, Alva de la Torre Desire y Benites More Karim.

Conocedoras de su experiencia y preparación en su campo profesional, solicito su valioso apoyo como Experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto en la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de variables, los instrumentos y la escala de calificación.

El expediente de validación contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de las variables.
4. Instrumento de recolección de datos.
5. Formato de evaluación del instrumento.

Agradeciendo su atención al presente expresamos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS ERGONOMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**. Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

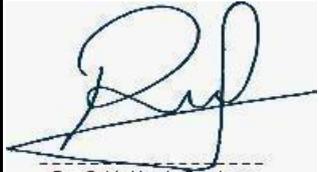
A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		

8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					X		

El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	Dra. Raida Uceda Garnique	Firma:  Dra. Raida Uceda Garnique MEDICO OCUPACIONAL CMP 84509
----------------------	---------------------------	---

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS ERGONOMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**. Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

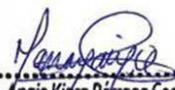
A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		

7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X				X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		

Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	Dra. Angie Kiara Párraga Contreras	Firma:  Dra. Angie Kiara Párraga Contreras MÉDICO OCUPACIONAL MÉDICO AUDITOR CMP: 70569 RNA: A06783
----------------------	------------------------------------	--

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS ERGONOMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**. Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

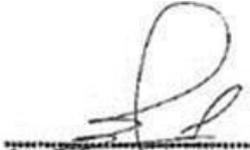
A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		Ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		Ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		

7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		

Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	Dra. Grecia Díaz Exebio	Firma:  Dra. Grecia A. Díaz Exebio Médica Cirujana C.M.P. 084215
----------------------	-------------------------	---

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS ERGONOMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**. Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

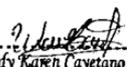
A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		Ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		Ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		

7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		

Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	Lic. Wendy Karen Cayetano Gómez	Firma:   Wendy Karen Cayetano Gomez LICENCIADA EN ENFERMERIA C.E.P. 0108922
----------------------	---------------------------------	---

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS ERGONOMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**. Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		

7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		

Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	Lic. Miriam Rosario Valdez Minaya	Firma:  Miriam Rosario Valdez Minaya Lic. en Enfermería C.E.P. 107118
----------------------	-----------------------------------	---

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS ERGONOMICOS, PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUSENCIA LABORAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUETAMIENTO - LIMA 2022**. Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		

7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		

Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	Lic. Francis Pamela Zegarra Huamaní	Firma:  
----------------------	-------------------------------------	---

ANEXO 04

Solicitud de permiso de investigación “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima 23 de mayo del 2022

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación
DRA. ANGIE PARRAGA CONTRERAS
MÉDICO OCUPACIONAL- MÉDICO AUDITOR

Reciba un cordial saludo, las presentes investigadoras Alva De La Torre Desire identificada con DNI N°77285016, Alfonso Sanchez Romina identificada con DNI N°73333278 y Karim Medalit Benites More identificada con DNI N° 75519684 ante UD. nos presentamos respetuosamente y exponemos lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de ENFERMERIA en la Universidad Nacional Del Callao, solicitamos a usted permiso para llevar a cabo nuestro trabajo de investigación sobre **“Factores de riesgo laborales y su relación con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento Lima 2022”** para optar el grado de licenciados en enfermería.

Por lo expuesto, rogamos a usted acceder a nuestra petición, brindándonos todo el apoyo e información necesaria para la realización de la misma.

Atentamente.



Benites More Karim
75519684



Alva de la Torre Desire
77285016



Alfonso Sanchez Romina
73333278

Recepcionado.



.....
Dra. Angie Kijra Parraga Contreras
MÉDICO OCUPACIONAL
MÉDICO AUDITOR
CMP: 70569 RNA: A06783

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima 25 de junio del 2022

Estimado(a) participante

Los presentes investigadores Alfonso Sanchez Romina, Alva De La Torre Desire y Benites More Karim egresadas de la Universidad Nacional del Callao, Facultad ciencias de la salud, Escuela profesional de enfermería se encuentran desarrollando una tesis titulada **“Factores de riesgos laborales y su relación con la ausencia laboral en una empresa de empaquetamiento - Lima 2022”**.

A continuación, se le presenta dos cuestionarios para lo cual se solicita su valioso aporte con el desarrollo de los siguientes cuestionarios, la información que usted brinde será tratada de manera confidencial respetando el anonimato de sus datos haciendo uso de estos datos únicamente para fines de la investigación.

Ante los fines de la investigación mencionados anteriormente, marque con un aspa (x) su decisión

Si decido participar

No deseo participar

Desde ya le agradecemos su participación.

ANEXO N°06 BASE DE DATOS

	FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14
encuesta 1	0	1	1	0	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2
encuesta 2	1	2	1	0	3	3	2	3	1	2	3	0	3	3
encuesta 3	1	2	1	0	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3
encuesta 4	1	1	1	0	3	3	2	2	2	2	3	0	2	3
encuesta 5	0	2	1	0	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
encuesta 6	1	1	2	0	3	1	2	3	1	2	3	0	1	2
encuesta 7	1	1	1	0	3	3	2	3	2	2	2	0	3	3
encuesta 8	1	1	1	0	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2
encuesta 9	1	1	1	0	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3
encuesta 10	1	1	2	0	3	2	2	3	2	3	1	0	0	3
encuesta 11	1	2	1	0	3	1	1	2	2	2	3	0	2	2
encuesta 12	0	1	1	0	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
encuesta 13	1	2	2	0	3	2	1	1	1	1	3	0	2	3
encuesta 14	1	3	1	0	4	2	1	2	2	3	2	0	2	4
encuesta 15	1	2	1	0	4	2	2	3	2	1	3	0	2	3
encuesta 16	1	1	1	0	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
encuesta 17	1	2	2	0	3	3	2	1	0	2	3	0	2	2
encuesta 18	1	1	1	0	4	1	1	2	1	3	3	0	2	4
encuesta 19	1	2	1	0	4	3	2	1	1	1	3	0	2	3
encuesta 20	1	1	1	0	3	1	2	1	2	3	3	0	2	2
encuesta 21	1	1	2	0	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2
encuesta 22	1	1	1	0	4	2	1	2	2	2	3	3	3	3
encuesta 23	1	1	1	0	3	3	1	2	1	2	3	1	3	2
encuesta 24	1	2	1	0	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3
encuesta 25	1	1	0	0	3	1	2	2	2	2	3	0	2	2
encuesta 26	1	1	1	0	3	1	2	1	1	2	2	0	2	2
encuesta 27	1	1	1	0	3	3	2	3	3	2	3	0	2	2
encuesta 28	1	1	0	0	2	2	2	2	0	1	3	0	2	3
encuesta 29	1	2	1	0	2	1	2	2	2	2	1	0	2	4
encuesta 30	1	1	1	0	2	2	2	1	1	2	0	0	3	0
encuesta 31	1	1	1	0	3	2	2	1	1	3	3	0	2	4
encuesta 32	1	1	2	0	3	1	1	2	1	1	2	0	2	2
encuesta 33	0	1	0	0	2	1	2	2	2	2	3	8	3	2
encuesta 34	1	1	2	0	3	2	2	1	1	2	3	0	2	3
encuesta 35	0	2	0	0	1	2	2	2	2	2	2	0	3	2
encuesta 36	1	1	1	0	3	3	2	1	1	2	2	0	2	3
encuesta 37	0	2	1	0	2	3	2	1	1	2	2	0	3	2
encuesta 38	1	3	1	0	4	2	2	1	1	1	2	0	2	2
encuesta 39	0	3	0	0	3	3	2	3	3	2	2	0	3	2
encuesta 40	0	2	1	0	1	1	2	2	3	3	1	0	3	3

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIALES												
	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26
encuesta 1	0	3	1	2	0	2	1	1	2	2	1	2
encuesta 2	1	3	0	3	0	1	2	1	1	2	2	2
encuesta 3	0	4	0	2	0	1	1	1	1	2	2	2
encuesta 4	2	1	0	2	1	1	1	0	1	2	2	1
encuesta 5	0	4	0	2	2	2	0	1	1	1	1	2
encuesta 6	1	4	0	0	2	1	1	0	1	1	1	1
encuesta 7	2	4	0	0	0	1	0	1	1	2	1	1
encuesta 8	0	4	0	0	2	1	1	0	1	1	1	2
encuesta 9	1	4	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1
encuesta 10	1	3	0	0	2	2	1	1	0	1	0	1
encuesta 11	3	4	0	1	2	1	0	0	1	1	1	2
encuesta 12	2	3	0	1	2	2	0	0	0	2	1	2
encuesta 13	1	4	0	0	2	1	0	0	1	1	1	1
encuesta 14	2	4	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1
encuesta 15	3	4	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2
encuesta 16	2	3	0	0	1	2	1	1	0	2	1	1
encuesta 17	2	3	0	0	2	1	1	0	0	1	1	2
encuesta 18	3	4	0	0	2	1	0	1	0	1	0	1
encuesta 19	2	3	0	0	1	2	0	1	0	2	1	1
encuesta 20	1	4	0	0	2	1	0	0	0	1	0	1
encuesta 21	2	4	0	1	1	1	0	0	1	2	2	1
encuesta 22	2	4	0	1	0	2	0	0	0	2	1	1
encuesta 23	2	4	0	1	0	2	0	0	0	2	2	2
encuesta 24	0	4	0	1	0	2	0	0	0	2	1	1
encuesta 25	0	4	0	1	2	2	0	0	0	2	1	1
encuesta 26	2	4	0	1	0	2	0	0	0	2	1	2
encuesta 27	0	4	0	1	0	1	0	0	0	2	1	1
encuesta 28	2	4	0	1	2	1	1	0	0	1	1	2
encuesta 29	2	4	0	1	0	2	1	0	0	1	1	1
encuesta 30	1	4	0	1	2	2	0	0	0	2	1	1
encuesta 31	2	4	0	0	3	0	0	0	2	2	2	1
encuesta 32	1	4	0	1	2	2	0	0	0	1	1	1
encuesta 33	3	4	0	0	2	3	1	1	0	1	2	1
encuesta 34	3	3	0	0	3	3	1	0	0	2	2	1
encuesta 35	2	3	0	0	2	3	0	1	1	1	2	2
encuesta 36	2	4	0	0	2	2	1	0	0	1	1	1
encuesta 37	2	4	0	0	2	3	0	1	0	2	1	0
encuesta 38	2	4	0	0	1	3	1	1	0	1	2	2
encuesta 39	3	3	0	0	3	3	0	0	1	1	1	1
encuesta 40	3	3	0	0	1	2	1	1	0	1	1	0

AUSENTISMO LABORAL			
	P 27	P 28	P 29
encuesta 1	1	0	1
encuesta 2	2	1	1
encuesta 3	1	0	1
encuesta 4	0	0	0
encuesta 5	2	0	1
encuesta 6	1	0	1
encuesta 7	1	0	0
encuesta 8	0	0	0
encuesta 9	2	0	1
encuesta 10	2	1	1
encuesta 11	2	0	1
encuesta 12	0	0	0
encuesta 13	0	0	0
encuesta 14	2	0	1
encuesta 15	0	0	0
encuesta 16	0	0	0
encuesta 17	2	0	1
encuesta 18	2	1	1
encuesta 19	2	1	1
encuesta 20	0	0	0
encuesta 21	1	0	1
encuesta 22	2	1	1
encuesta 23	0	0	0
encuesta 24	2	0	1
encuesta 25	0	0	0
encuesta 26	0	0	0
encuesta 27	2	0	1
encuesta 28	0	0	0
encuesta 29	0	0	0
encuesta 30	0	0	0
encuesta 31	0	0	0
encuesta 32	0	0	0

encuesta 33	1	0	0
encuesta 34	2	1	1
encuesta 35	1	0	0
encuesta 36	1	1	1
encuesta 37	1	1	1
encuesta 38	1	0	0
encuesta 39	2	1	1
encuesta 40	1	0	0

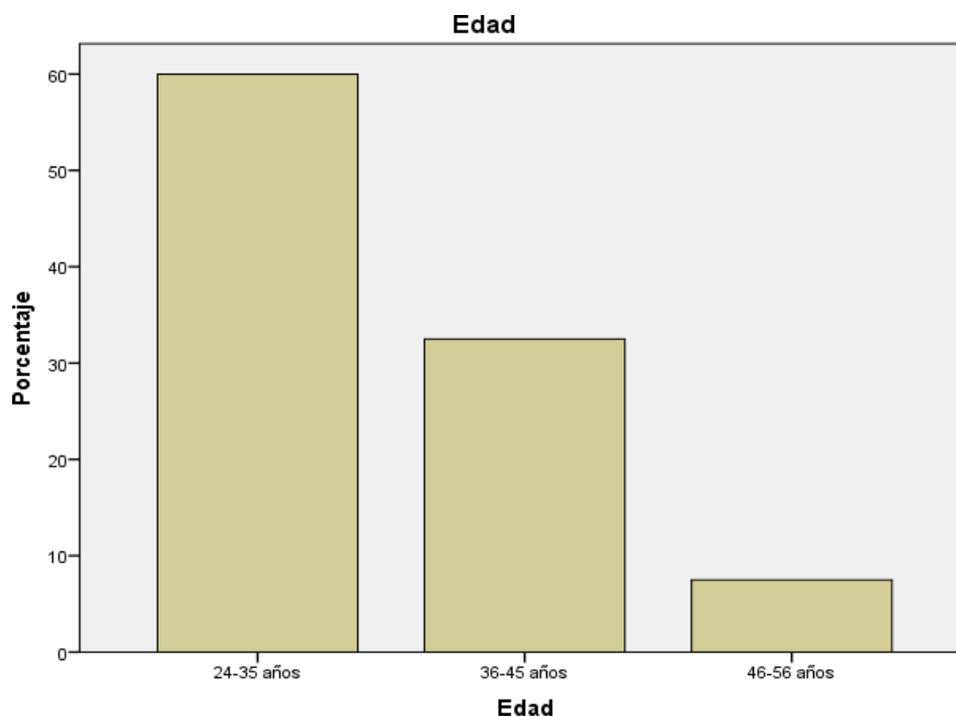
ANEXO 07

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla N° 5.2.7: Edad de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	24-35 años	24	60,0	60,0	60,0
	36-45 años	13	32,5	32,5	92,5
	46-56 años	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.2.7: Edad de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

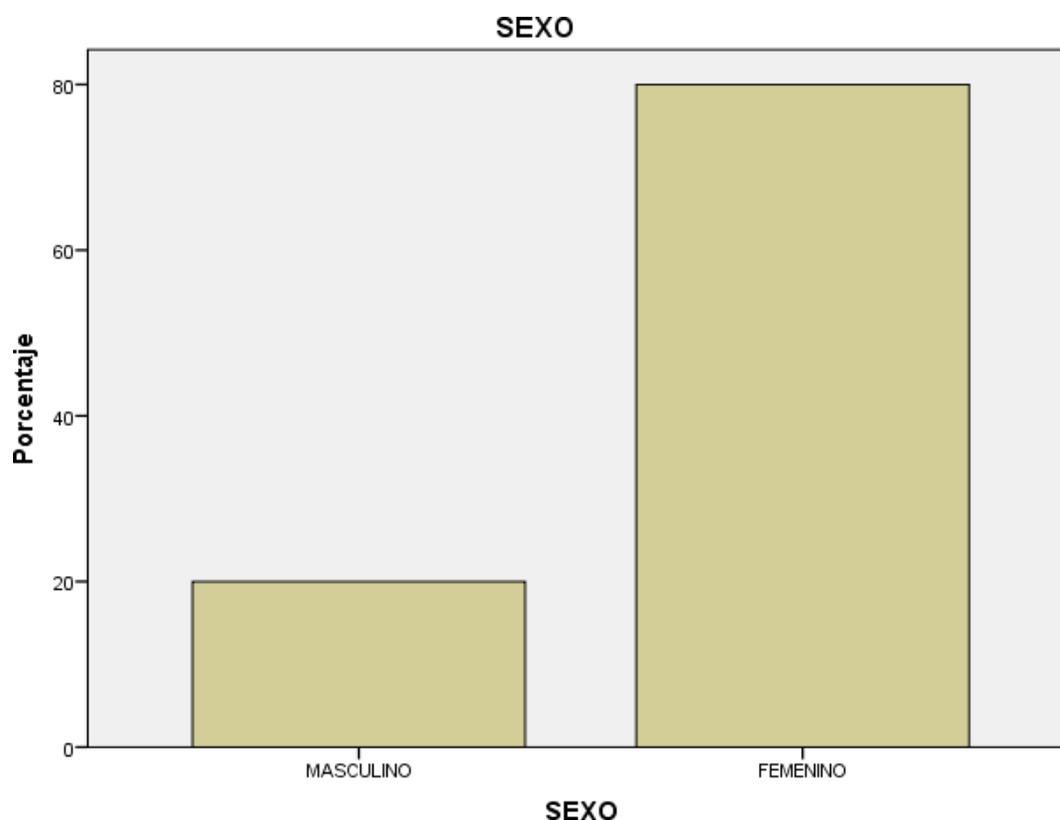


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto a la edad, el 60% (24) tienen de 24 a 35 años, el 32.5% (13) tienen de 36 a 45 años y el 7.5% (03) tienen de 46 a 56 años.

Tabla N° 5.2.8: Sexo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MASCULINO	8	20,0	20,0	20,0
	FEMENINO	32	80,0	80,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.2.8: Sexo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

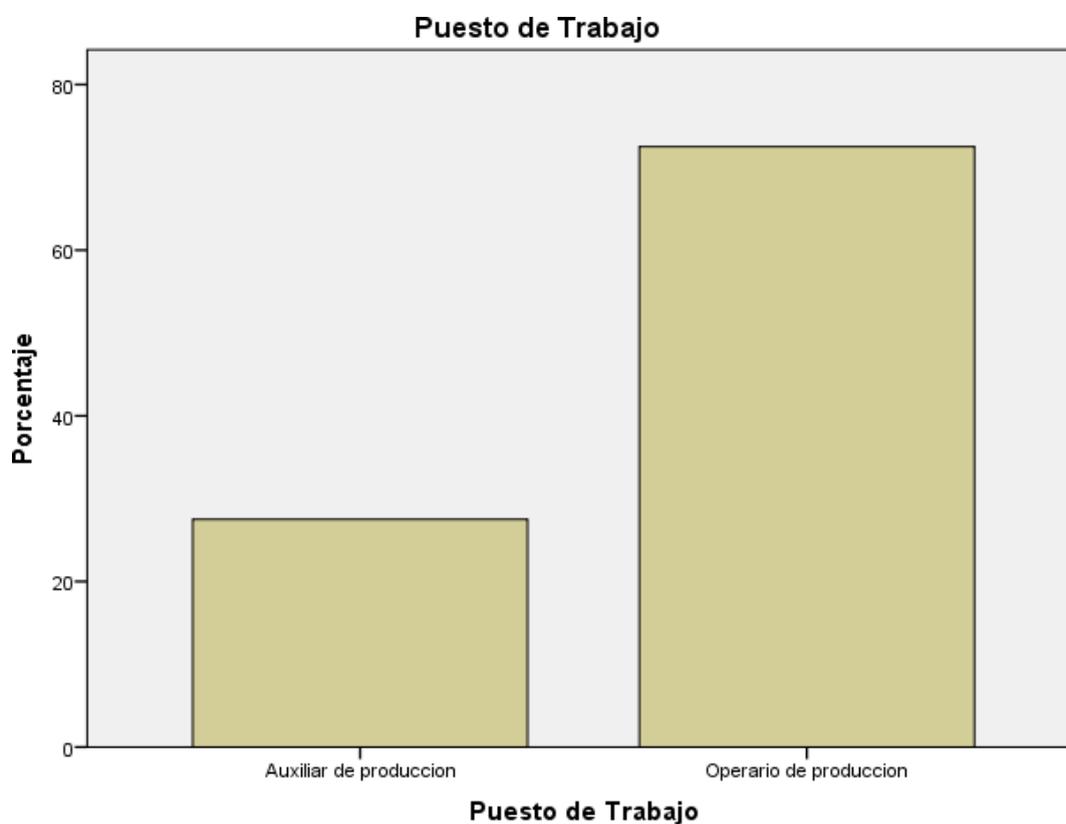


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en una empresa de empaquetamiento, con respecto al sexo, el 20% (08) son de sexo masculino y el 80% (32) son de sexo femenino.

Tabla N° 5.2.9: Puesto de trabajo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

		Puesto de Trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Auxiliar de produccion	11	27,5	27,5	27,5
	Operario de produccion	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico N°5.2.9. Puesto de trabajo de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

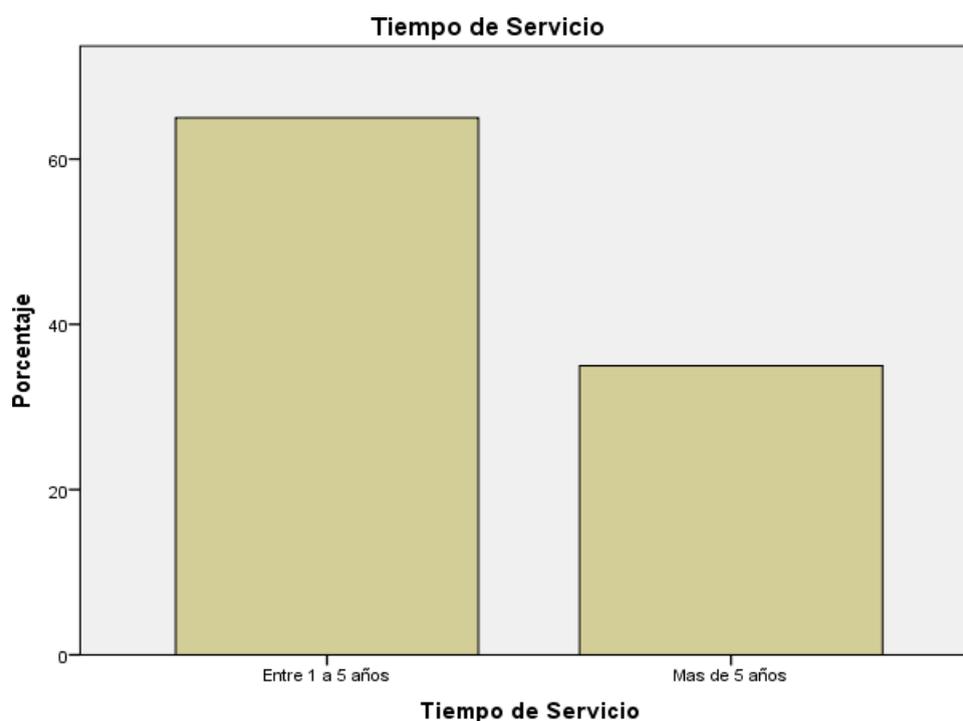


Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en el área de producción en una empresa de empaquetamiento, con respecto al puesto de trabajo en la empresa, el 72.5% (29) es operario de producción y el 27.5% (11) es auxiliar de producción.

Tabla N° 5.2.10: Tiempo de servicio de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022

		Tiempo de Servicio			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 1 a 5 años	26	65,0	65,0	65,0
	Mas de 5 años	14	35,0	35,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Gráfico N° 5.2.10: Tiempo de servicio de los trabajadores de una empresa de empaquetamiento, Lima 2022



Del 100% (40) de trabajadores encuestados que laboran en el área de producción en una empresa de empaquetamiento, el 35% (14) laboran más de 5 años y el 65% (26) laboran entre 1 a 5 años.