

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo  
Mitacron SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021**

**Para optar título profesional de:**

**Licenciado en Administración**

**Autores: Bach. Dalmita COLQUICHAGUA ARREDONDO**

**Bach. Violeta ROJAS QUISPE**

**Asesor: Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON**

**Cerro de Pasco – Perú – 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo  
Mitacron SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que son mi pilar fundamental y apoyo en mi formación académica; me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia, mi empeño, todo ello de una manera desinteresada y lleno de amor.

A mi hija Brihana, quien es mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

Dalmita

A Dios, porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presenta.

Violeta

## **AGRADECIMIENTO**

En nuestras vidas debemos expresar todos los días nuestro eterno agradecimiento a Dios por darnos vida y salud, así también a todas las personas; familiares, amigos, que colaboraron en el desarrollo personal en nuestras capacidades, habilidades y emprendimiento de manera holística y alcanzar este noble objetivo de ser profesional. A todos los docentes de la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias, Empresariales quienes supieron formarnos en las Ciencias de la Administración para nuestras vidas. Un reconocimiento muy especial a nuestro asesor de la presente Investigación Mg. Juan Antonio Ricaldi Baldeon, por la conducción, orientación muy importante en todo el proceso de investigación. A todas las autoridades universitarias de nuestra casa superior de estudios, docentes y estudiantes sin cuyo esfuerzo no hubiera sido posible el Licenciamiento de la Universidad.

Las autoras.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021, de acuerdo con la propuesta planteada para la investigación se logró demostrar que existe relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021, demostrado por los resultados obtenidos. La investigación que se desarrolló fue de tipo básica, de nivel descriptivo, empleando el método hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo y con diseño no experimental de cohorte transversal. Debemos precisar que se tuvo una población de 99 colaboradores en toda la empresa, pero se desarrolló con la muestra de 79 colaboradores elegidos aleatoriamente; también debemos mencionar que se empleó un instrumento con 20 ítems, para las dos variables de estudio las cuales fueron el Ausentismo Laboral y los Costos Laborales, además se empleó las dimensiones respectivas a las dos variables; después se procedió a realizar el trabajo de recolección de los datos y el procedimiento estadístico para realizar las pruebas de hipótesis a nivel general como las específicas, finalmente habiéndose demostrado que si existe la relación entre el ausentismo laboral y los costos, alcanzamos nuestras conclusiones y recomendaciones del caso. Esperamos que esta investigación sea válida, como también consideramos que es una fuente de investigación para nuevos trabajos de investigación.

**Palabras clave:** Ausentismo laboral, motivos personales, lugar de trabajo, costos laborales, leyes y beneficios sociales, seguridad.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to know the relationship between labor absenteeism and labor costs in the company Grupo Mitracon SAC, in times of COVID-19, Pasco - 2021, according to the proposal proposed for the research, it was possible to demonstrate that there is a direct and significant relationship between labor absenteeism and labor costs in the company Grupo Mitracon SAC, in times of COVID-19, Pasco - 2021, demonstrated by the results obtained. The research that was developed was of basic type, descriptive level, using the hypothetical deductive method, quantitative approach and with a non-experimental design of transversal cohort. We must specify that we had a population of 99 collaborators in the whole company, but it was developed with a sample of 79 collaborators chosen randomly; we must also mention that an instrument with 20 items was used for the two variables of study, which were Labor Absenteeism and Labor Costs, and the respective dimensions of the two variables were also used; then we proceeded to carry out the data collection work and the statistical procedure to perform the hypothesis tests at general and specific levels, finally having demonstrated that there is a relationship between absenteeism and labor costs, we reached our conclusions and recommendations of the case. We hope that this research is valid, as we also consider that it is a source of research for new research works.

**Key words:** Absenteeism, personal motives, workplace, labor costs, laws and social benefits, safety.

## INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid 19 generó muchos cambios en los patrones de conducta humana, para el mundo se tuvo que adaptar a la nueva realidad, para ello los cambios también se dio en la actividad económica, así también trajo en el ámbito laboral incorpore nuevos métodos y sistemas para la vida laboral, por lo tanto las relaciones laborales se basó en la concordia de los colaboradores con las empresas con la finalidad de combatir el ausentismo laboral por lo que en un principio se dio por el trabajo a distancia. Según Zurita Castro, C. A., & Villavicencio Morejón, B. X. (2021), en su investigación explica sus resultados encontrados “se basaron en el análisis de las formas en que varios países de la región han manejado la pandemia del Covid 19 en materia laboral, así como también en cómo se permite el ausentismo laboral en ciertos sectores de la población y entender en qué consiste el trabajo a distancia”. Sin embargo, llegó a la conclusión que los gobiernos dieron poca protección a través de las leyes laborales de varios países de la región.

Por otro lado, el ausentismo laboral se convirtió en un problema de dimensiones importantes para las empresas, generando consecuencias en los costos laborales, que la empresa asume en la ausencia del colaborador, considerando los costos indirectos tales como la no realización de las actividades previamente establecidas, la recarga laboral a los demás colaboradores, quienes en muchas veces no realizan de manera adecuada sus funciones y de los otros colaboradores ausentes.

Presentamos a todos los lectores en este escenario de investigación la tesis intitulado “El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo Mitacron SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021”, que se desarrolló cumpliendo el reglamento general de Grados y Títulos de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, teniendo en consideración la estructura para desarrollar al tesis en el capítulo I, de desarrollo el

problema de investigación; en el capítulo II se consideró el marco teórico; en el capítulo III se desarrolló la metodología y técnicas de investigación; y en el capítulo IV los resultados y discusión.

Concluimos expresando nuestro agradecimiento a todos los involucrados en este estudio.

Las autoras.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

INDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema. ....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	3
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos .....	4
1.4. Formulación de objetivos .....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación .....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	6
2.2. Bases teóricas - científicas.....	10
2.3. Definición de términos básicos .....	17
2.4. Formulación de hipótesis.....	20

2.4.1 Hipótesis general.....	20
2.4.2 Hipótesis específicas.....	20
2.5. Identificación de variables.....	20
2.6. Definición de variables e indicadores.....	21

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación .....	22
3.2. Nivel de investigación .....	22
3.3. Método de la investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población y muestra .....	23
3.5.1. Población .....	23
3.5.2. Unidad de análisis.....	24
3.5.3. Muestra de la investigación .....	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	25
3.6.2. Instrumentos.....	25
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	25
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Tratamiento estadístico.....	29
3.10. Orientación Ética.....	29

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	31
4.3. Prueba de hipótesis .....	40
4.4. Discusión de resultados .....	45

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	21
Tabla 2. Validez del instrumento de la variable ausentismo laboral.....	26
Tabla 3. Validez del instrumento de la Variable de Costos Laborales.....	26
Tabla 4. Confiabilidad de Conbrach de la variable Ausentismo Laboral.....	27
Tabla 5. Confiabilidad de Alpha de Cronbach variable Costos Laborales.....	28
Tabla 6. Baremo de las dimensiones y variables.....	29
Tabla 7. Genero de colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC.....	31
Tabla 8. Edad de los colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC.....	32
Tabla 9. Variable Ausentismo Laboral.....	33
Tabla 10. Dimensión Motivos Personales .....	34
Tabla 11. Dimensión Lugar de Trabajo.....	35
Tabla 12. Variable Costos Laborales.....	36
Tabla 13. Dimensión Remuneración de los Trabajadores.....	37
Tabla 14. Dimensión Leyes y Beneficios Sociales .....	38
Tabla 15. Dimensión Seguridad .....	39
Tabla 16. Tabla de ausentismo laboral con los costos laborales .....	41
Tabla 17. Prueba de Vhi cuadrado de ausentismo laboral con los costos.....	41
Tabla 18. Tabla cruzada de motivos personales con los costos laborales .....	42
Tabla 19. Prueba de Chi- cuadrado de motivo Personales con los costos.....	43
Tabla 20. Tabla cruzada de lugar de trabajo con los costos laborales.....	44
Tabla 21. Prueba de chi cuadrado de ausentismo laboral con los costos.....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Genero de Colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC. ....	31
Figura 2. Edad .....	32
Figura 3. Variable Ausentismo Laboral .....	33
Figura 4. Dimensión Motivos Personales.....	34
Figura 5. Dimensión Lugar de Trabajo .....	35
Figura 6. Variable Costos Laborales .....	36
Figura 7. Dimensión Remuneración de los Trabajadores .....	37
Figura 8. Dimesnión Leyes y Beneficios Socias .....	38
Figura 9. Dimensión Seguridad.....	39

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema.**

LA EMPRESA GRUPO MITRACON S.A.C. es una empresa especializada en operaciones industriales, civiles y proyectos de construcción electromecánicos, también realizan procesos planta, mantenimiento de equipos livianos y pesados, fabricación de montajes de estructura, soldadura de todo de tipo, además consultorías y auditorías.

Su objetivo empresarial es brindar un servicio de calidad, con costos menores y también en el tiempo, con políticas de cuidado del medio ambiente, seguridad y programas de responsabilidad social, contribuyendo al desarrollo de nuestra región.

Confían en proporcionar a los clientes las soluciones adecuadas utilizando las herramientas y los mejores productos de una manera rentable. Además, cuentan con personal profesional y técnico altamente capacitado y experimentado, para ayudar a las empresas en la implementación de sus sistemas

operacionales de los procesos en planta, instrumentación, control, automatización, mantenimiento mecánico, y montajes electromecánicos.

Por otro lado, decimos que el capital humano es crucial para alcanzar el éxito dentro de las organizaciones, por lo tanto, el ausentismo tiene muchos factores que generan este problema a nivel organizacional

El ausentismo laboral es un factor multicausal, debiéndose estudiar desde distintos puntos de vista tales como el empresarial, el directivo, el económico, psicológico, etc.; esta situación de ausentismo genera impactos negativos a nivel de su familia, sus colegas de trabajo, en la organización, por ende, con el estado y la sociedad. El ausentismo laboral sucede por dos causas una de manera involuntaria (problemas de salud); otra por causa voluntaria (abuso de certificaciones medicas innecesarias, faltas no comunicadas intempestivas) además esto demuestra el distanciamiento entre sus compañeros de trabajo generando conflicto con ellos, porque están obligados en aumentar involuntariamente su volumen de trabajo sin una remuneración por este hecho, haciendo luego un clima laboral conflictivo, pues también incide a nivel familiar porque disminuye sus ingresos y colateralmente afecta a la organización en su eficiencia, eficacia y productividad generando el incremento en los costos laborales. Es por ello que preocupados en la problemática que se genera sobre el ausentismo laboral y se ve relacionada con los costos laborales, nos vemos en la necesidad de realizar esta investigación, esperando alcanzar en una primera etapa la fase descriptiva de esta problemática.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Consideramos que la problemática descrita en líneas arriba se extiende la siguiente delimitación en la investigación:

**Delimitación espacial.** - La investigación se realizará en el Departamento de Pasco, Perú, específicamente en la empresa Grupo Mitracon SAC. Pasco.

**Delimitación temporal.** - El periodo de estudio está comprendido entre los meses de octubre del 2021 a marzo del 2022.

**Delimitación Social.** - Para realizar la investigación se contará con la participación de los trabajadores de Empresa Grupo Mitracon SAC.

**Delimitación conceptual.** –

**Ausentismo Laboral.** -

“Se considera el ausentismo laboral como un fenómeno mundial fundado como un problema grave que implica dimensiones sociales, económicas y humanas, cuya repercusión tiene tres niveles tales como; social, individual y empresarial” (Ferro Soto, García Alonso, & Lareo Lodeiro, 2014).

**Costos Laborales.** -

Según Vilchez y Gordillo (2016), “los costos laborales son aquellos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos”.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo es la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera los motivos personales se relacionan con los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021?
- b) ¿En qué forma el lugar de trabajo se relaciona con los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Conocer la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Analizar la relación entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.
- b) Describir la relación entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

## **1.5. Justificación de la investigación**

En esta etapa de pandemia que el mundo entero vive y que de alguna manera se está normalizando pese a que no desaparece definitivamente, el ausentismo laboral trajo como consecuencia altos costos laborales, sobre todo en la empresa Mitracon SAC, ya que nadie en los momentos que inicio la pandemia, había previsto de manera específica implementar acciones concretas para lograr

con ello la eficiencia y eficacia en la gestión de los talento humanos, por ello motiva para hacer estas investigaciones.

Una de las causas que ocasiona el ausentismo laboral durante la etapa de la pandemia COVID-19, son por razones de salud, por ello se debe establecer las características sociolaborales de los trabajadores que presentaron una incapacidad por enfermedad, porque esto permitirá relacionar con los costos laborales, los resultados a los que se pueden arribar ayudaran a determinar decisiones para estar previstos en situaciones parecidas en el futuro, además se genera como nuevas investigaciones para poder encontrar con valores económicos la significancia de tiene el ausentismo laboral frente a los costos laborales en las empresas de este rubro.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Consideramos que entre las limitaciones que podemos mencionar en la investigación son que podemos hacer comparaciones con otras empresas a las cuales también pudieron afectar los costos laborales, se excluirán del estudio a las personas que de acuerdo a la normativa vigente tienen respaldo por ser trabajadores que se infectaron antes de regresar al ámbito laboral de la empresa. Entre otras limitaciones que se tiene son trabajos de investigación referentes al tema.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Los trabajos de investigación llevan antecedentes de estudio, según Soto A. E. (24 enero, 2021). Para redactar los antecedentes de una investigación, debemos tener en cuenta la estructura de redacción, señalando el autor, lugar en que se realizó, el objetivo, la metodología y las conclusiones, con ello se puede redactar de manera correcta los antecedentes.

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Tatamuez-T. R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy T. S. M. (2019). En su artículo trata acerca del ausentismo laboral, considerando que el ausentismo laboral es una problemática de salud con impacto en la calidad de vida, en la salud mental del trabajador, así como en la economía y competitividad organizacional; su objetivo fue identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de

América Latina durante los últimos 20 años. La metodología empleada fue de revisión sistemática que sirvió para el proceso metodológico; finalmente los resultados alcanzados fueron que los factores atribuibles al ausentismo laboral son agrupados en factores individuales, factores sociodemográficos, factores intralaborales.

Según (Ríos & López, 2018) el objetivo de la investigación fue constituir la relación entre la satisfacción laboral y el absentismo laboral de los empleados de Innovaciones de Moda S.A., su metodología empleada fue con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, además se realizó la correlación lineal de Pearson con ambas variables de estudio; se emplearon dos Instrumentos fundamentales para obtener la debida información, primero el Consentimiento Informado el cual ayudó en la relación médico – paciente (Bacallao & Matos, 2012) y la otra que es la Escala General de Satisfacción Laboral (Pérez & Fidalgo, 1995). En el estudio participaron 40 empleados de la empresa Innovaciones de Moda S.A.S., considerados principalmente aquellos que reportaron mayores niveles de inasistencia durante el primer semestre del año 2018. Los resultados indicaron que la satisfacción laboral y el absentismo laboral se encuentra correlacionados inversamente, es decir, a mayores niveles de absentismo laboral, los niveles de satisfacción laboral son menores, y a mayores niveles de satisfacción laboral, los niveles de absentismo laboral son menores.

De acuerdo con (Duarte, Almario & Motta, 2017) en su tesis mencionan que el objetivo de investigación fue conocer las causas psicológicas que generan el absentismo laboral, para que a partir de ello trabajen en las estrategias de disminuir en ausentismo laboral, la metodología utilizada fue un diseño no experimental, con enfoque cualitativo, además para la recolección de datos se

contó con una Base de datos con filosofía “Open Access” entre ellas Directory of Open Access Journals (DOAJ), Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas Españolas y Latinoamericanas (e-revistas) Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc) Scientific Electronic Library Online (SciELO) y, finalmente, el buscador académico de Google (Scholar). Los resultados del estudio concluyeron en que la desmotivación laboral ocurre a causa de las situaciones contractuales relacionadas con el salario, las posibilidades de promoción y las malas relaciones entre compañeros, asimismo el estrés sucede por la sobrecarga de trabajo y responsabilidad.

Para (Blanco, Echeverri, Rúa & Vesga, 2020) en la publicación de su tesis el objetivo fue diseñar un plan de mejora para la disminución del absentismo laboral por accidentes de trabajo en la Empresa Eduardo Botero Soto S.A. donde el paradigma investigativo utilizado es el Pos-positivista, que permite incluir tanto métodos cualitativos como análisis de contenido cuantitativos. Dentro de las técnicas e instrumentos usados se encuentran 3, las cuales son: Recolección y tabulación de los informes de absentismo por regiones, funciones, y razón de ausencia en MAXQDA, Análisis estadístico y cualitativo de la información aportada por la empresa, abordando las recurrencias por seccionales, tendencias generales por periodos, seccionales, áreas de trabajo, lesiones y la Investigación documental y teórica de la literatura disponible actual sobre estrategias de control del ausentismo a nivel empresarial, con base en los respectivos hallazgos. Dentro de la muestra se consideraron accidente laboral en cualquier área de la empresa y cualquier empleado dentro de los informes del 2016 – 2019 de todas las secciones de la empresa. Los resultados demostraron que será de gran ayuda el plan de

mejora propuesto con el fin de mitigar el absentismo laboral en la empresa a partir de la implementación de múltiples estrategias que impactan la empresa en múltiples dimensiones para mejorar la gestión de riesgos en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Reategui, V., & Mirea, P. (2020). En su tesis desarrollo menciona que su objetivo fue describir el costo laboral de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista, periodo 2019, su metodología empleada fue investigación básica, descriptiva, con muestreo no probabilístico llamado por conveniencia, empleo la técnica de análisis documental, llegando a la conclusión que el costo laboral de contratar recursos humanos bajo los regímenes, tuvo un costo adicional de 72.5 soles, representado la carga social y otros conceptos remunerativos para el empleador.

Según (Salas & Huaranga, 2018) en su investigación se tiene como objetivo conocer la relación significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018. La metodología utilizada es científica con las técnicas deductivo e inductivo, con diseño transversal, de nivel correlacional entre las variables de estudio; se emplearon dos instrumentos que son el cuestionario y la guía de análisis documental. En el estudio participaron 60 colaboradores de la empresa. Se obtuvo como resultado la existencia de relación significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.

Para (Benito, 2018) dentro de su investigación que tiene como objetivo conocer la incidencia y las características del ausentismo laboral del personal de

salud del Hospital Cayetano Heredia durante el año 2017. Con la metodología de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se necesitó la autorización de acceso a las historias clínicas y descansos médicos del personal de salud, donde según la muestra son 1248 trabajadores de los cuales los resultados demostraron que 3021 presentaron descansos médicos, habiendo un total de 16643 días perdidos, durante el periodo comprendido en el año 2017, en tal sentido es necesario el uso de una herramienta que recopile los índices y tasas que permiten medir de manera detallada el ausentismo con el fin de establecer políticas integrales de intervención y control del ausentismo laboral.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Ausentismo Laboral o absentismo laboral**

De acuerdo al trabajo realizado por Camarota (Camarota, 2015), la palabra ausentismo, proviene del vocablo latino "absentis" que significa "ausente, separado, lejano". Aplicado a la materia laboral, se interpreta como el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica," como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión". Algunos escritores concluyen, que las tres exclusiones mencionadas por la OIT deberían incluirse en la medición del ausentismo.

Por otra parte, de acuerdo al "Diccionario de economía y empresa" (Galindo, 2015), se entiende por "ausentismo laboral", "aquella ausencia o

abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Señala Camarota, (Camarota, 2015), que la “ausencia” es, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y “ausente” el trabajador que no concurre a su labor y “ausentista” es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana.

### **Dimensiones del ausentismo laboral**

Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.

Otra clasificación: (1) voluntario (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y (2) el llamado ausentismo involuntario (el ausentismo laboral de causa médica).

Camarota en su trabajo (Camarota, 2015), señala que el ausentismo tiene tres causas:

- a) **Causa médica certificada:** Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud) superior a la mediana.
- b) **Causa legal:** Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia por maternidad, licencia por paternidad, mudanza, por estudio, etc.

c) **Causas de ausencias injustificadas**, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

Se presenta por primera vez el concepto de "ausentismo laboral" o ausencia al trabajo por Dubois en 1977, a raíz de su observación del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX como consecuencia de las largas jornadas laborales.

En la actualidad, es difícil precisar con exactitud el concepto de ausentismo laboral dado que obedece a múltiples factores y causas que veremos más adelante en detalle a través de los artículos e investigaciones seleccionadas. Además, no existen teorías que abarquen todas las interpretaciones que se han elaborado sobre el tema. Sin embargo, la motivación y la satisfacción laboral han sido dos de los elementos que han tenido más importancia en el fenómeno para la psicología social.

#### **Costos Laborales. -**

Para Vílchez y Gordillo (2016), los costos laborales son aquellos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, según Zavaleta (2016), desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación, e incluso con el despido de los trabajadores. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas, esto es de acuerdo a Chienda (1999).

En cambio, Ingram (2013) nos dice que es un gasto importante para cualquier negocio y puede ser el gasto más grande para una pequeña empresa con una fuerza de trabajo cada vez mayor. Al ser los costos laborales uno de los componentes más importantes en las empresas. Por su parte Vilchez y Gordillo (2016) acotan que una disminución de este tendrá como consecuencia una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, volviendo, de esta forma, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política.

El costo salarial comprende solamente la retribución por el tiempo de trabajo efectivo, mientras que el costo no salarial incluye a todos los otros pagos no relacionados directamente con el tiempo trabajado y percibidos directamente por el trabajador más las contribuciones y aportes del empleador, esto es según Nunura (1999).

Abugattas (2015) clasifica los costos laborales como salariales y no salariales, los primeros representan el salario y los beneficios sociales, mientras que los segundos son los pagos a terceros. Rojas (2015) los clasifica en coste salarial (remuneraciones brutas y descansos), otros costes (percepciones no laborales) y coste laboral (cualquier coste incurrido por el empleador). Chacaltana (1998) simplifica estos costos en dos grandes tipos de desembolsos en el mundo laboral: aquellos que están a cargo del empleado y aquellos que están a cargo del empleador. Para Perú, Torres (2014) nos dice que:

El beneficio laboral que mayor incidencia tiene en los costos laborales es el de las gratificaciones (16.66%), seguido por el descanso semanal obligatorio (13.33%). Participan del listado la CTS (9.72 %), las vacaciones (8.33%), el aporte a la seguridad social en salud, la asignación familiar (10%) de la remuneración mínima, el derecho a las utilidades, los feriados, etcétera. En total

alcanza un aproximado del 70%, porcentaje que aumenta notablemente en algunos sectores, donde el porcentaje de reparto de utilidades es por ley más alto o el trabajo de mayor riesgo.

### **Dimensiones de los Costos Laborales**

**a) Sueldos y Salarios:** Los sueldos y salarios son los componentes más básicos de los costos laborales. Los sueldos son generalmente constantes, manteniéndose en el mismo nivel de cada período de pago hasta que los empleados ganan aumentos de sueldo. Los salarios, por otro lado, se calculan basándose en el número de horas que cada empleado trabaja durante cada período de pago, introduciendo una impredecibilidad a la ecuación de gasto.

**b) Sistema de Pensiones.** El Sistema Peruano de Pensiones sirve para que el empleado que aporta obtenga un beneficio de jubilación para cuando cese de su trabajo, aportando un porcentaje de su sueldo en forma mensual. La forma de afiliarse puede ser en la entidad pública o privada mediante una AFP. Pacheco (2019) informa que:

- Sistema Privado de Pensiones – SPP: operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), te permite acceder a una pensión de jubilación desde los 65 años, sin exigirte un periodo mínimo de aporte. La cantidad que se recibe es a base de los aportes, además a ello se puede solicitar una pensión de manera adelantada llamada “Jubilación Anticipada Ordinaria”.
- Sistema Nacional de Pensiones – SNP (DL N° 19990): supervisada por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), es una entidad del estado y se recibe a los 65 años, que es donde termina la vida laboral, se aporta el 13% del sueldo mensual, y el tiempo no debe ser menor a los 20 años.

Además, existe una institución que administra los fondos destinados al régimen previsional del personal militar y policial.

- Caja de Pensiones Militar-Policial: está dirigida a aquellos que han cumplido un tiempo mínimo de servicios en las Fuerzas Armadas o la Policía Nacional del Perú

### **c) Asignación Familiar**

Jara (2018) dice:

La asignación familiar es derecho del trabajador, ya sea del estado o de la empresa privada. El término asignación familiar es dar una bonificación al empleado no por el hecho de tener familia a su cargo, sino por tener un hijo menor de edad.

La norma indica que no es necesario que el trabajador este haciéndose cargo de su hijo, basta con acreditar que tiene un hijo menor de 18 años, y si este es mayor que este cursando estudios superiores.

### **d) Vacaciones.**

Tu Salario (2019) en su artículo web sobre las vacaciones nos dice que:

El Decreto Legislativo N° 713 indica que al trabajador le corresponde un descanso anual cuando tiene un año de servicio en la misma compañía. El tiempo de vacaciones es de 30 días, este tiempo tiene que ser remunerado

Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Así mismo el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018) en su nota de prensa indica que:

El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida. Sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado en 15 días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos. El resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 días calendario y como mínimos de un día calendario. Finalmente, el descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días calendario con la respectiva compensación de 15 días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

**e) Seguro social de salud.**

El Seguro Social de Salud del Perú, más conocido como EsSalud, es el seguro de salud contributivo dirigido a todos los ciudadanos peruanos que cumplan con ciertas características. EsSalud brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales.

**f) Gratificaciones.**

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018) dice que:

La gratificación es un derecho laboral y esta normado por ley, es un pago adicional otorgado en los meses de julio y diciembre, el monto debe ser igual al salario percibido, siempre y cuando el trabajador haya laborado un año en la empresa, sino será un proporcional.

Es importante recordar que una reciente norma del Congreso de la República ha señalado que a las gratificaciones están exentas del descuento de AFP u ONP, seguro social o ESSALUD. Tampoco se le puede hacer descuentos por los servicios de instituciones educativas como Senati, Sencico o Conafovicer.

### 2.3. Definición de términos básicos

- a) **Absentismo:** Ausencia en el puesto de trabajo sin comunicación previa. El índice habitual de absentismo en las empresas está entre el 2% y el 4%.
- b) **Agotamiento:** Conjunto particular de síntomas creado por la tensión crónica o grave, relacionada directamente con la carrera profesional, más que con los problemas personales. Se caracteriza por síntomas como fatiga crónica, escasez de energía, irritabilidad y una actitud negativa hacia el trabajo y hacia uno mismo.
- c) **Ampliación del puesto de trabajo:** Enfoque de diseño del puesto de trabajo en el que se carga el puesto horizontalmente, es decir, se añaden más cometidos del mismo tipo, que requieren las mismas habilidades. El proceso de aumentar las funciones de un puesto de trabajo
- d) **Competencias:** Conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos que forman la base de todos los procesos modernos de recursos humanos.
- e) **Cuestionarios de personalidad:** Pruebas que miden rasgos o características individuales, como, por ejemplo, el inventario psicológico de Californiano el inventario multifásico de personalidad de Minnesota.
- f) **Cultura de empresa:** Conjunto de valores, comportamientos y competencias, que comparten los miembros de una organización y especialmente su dirección, sobre los cuales se basa la forma de hacer negocios y actividades empresariales. A su vez define la visión que la empresa tiene de sí mismo y de su entorno.
- g) **Desempleo:** Situación en la que una persona en edad laboral y en proceso de búsqueda de empleo, no encuentra trabajo.

- h) **Despido:** Acción por la que una empresa da por finalizada su relación laboral con un trabajador o trabajadora.
- i) **Despido improcedente:** Despido de un empleado por motivos que son ilegales o inadecuados. Aquél que resuelven los Juzgados de lo Social que implica que la empresa causante del despido, puede optar entre readmitir al/a la trabajador/a o la indemnización correspondiente.
- j) **Eficiencia:** Es la capacidad / habilidad personal u organizacional para lograr obtener resultados acordes a la estrategia y objetivos en un tiempo determinado.
- k) **Empatía:** Cualidad de comprender los problemas de otros y ponerse en su lugar.
- l) **Empleabilidad:** Aunque no está en el diccionario de la RAE, se trata de un término nacido en la Unión Europea, donde lo que se fomenta y desarrolla es al trabajador y no tanto al puesto de trabajo y todas las acciones van encaminadas hacia la formación del trabajador, para asegurarse la continuidad en el trabajo.
- m) **Evaluación del personal:** Proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.
- n) **Horario laboral:** Horario en el que se desarrolla la jornada laboral y que viene determinado por el empresario o empresaria.
- o) **Incidentes críticos:** Técnica utilizada para conocer las pautas de comportamiento de los candidatos. Consiste en explorar experiencias reales

vividas por los entrevistados con la finalidad de conocer habilidades, competencias, conocimientos, comportamientos concretos, pensamientos, sentimientos y rasgos de carácter.

- p) Ingreso discrecional:** Parte del ingreso de una persona que queda después de cubrir las necesidades.
- q) Responsabilidad:** Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho que ha realizado libremente, es decir, la capacidad de responder ante las consecuencias de los hechos realizados.
- r) Salario:** Es el conjunto de las diferentes remuneraciones que una persona obtiene como contraprestación de los trabajos realizados por cuenta ajena.
- s) Seguridad y Salud Laboral:** Conjunto de medidas, técnicas y procedimientos adoptados por las empresas para garantizar la salud y la seguridad de los empleados en el desempeño del trabajo.
- t) Trabajador/a eventual:** Persona que presta servicio a una empresa temporalmente.
- u) Trabajador/a temporal:** Persona contratada por un período de tiempo determinado, generalmente para sustituir a alguien o en períodos de exceso de trabajo.
- v) Trabajo a turnos:** Aquél en el que se mantiene ininterrumpida la línea de producción o servicio rotándose los/as trabajadores/as en turnos de ocho horas intensivas.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe una relación directa y significativa entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.
- b) Existe una relación directa y significativa entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

## **2.5. Identificación de variables**

La identificación de variables para el presente estudio se da de la siguiente manera:

**Variable 1:** Ausentismo Laboral

**Variable 2:** Costos Laborales

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

*Tabla 1. Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>V.1. AUSENTISMO O LABORAL</b>	Según Baptista y otros (2016), señala que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica,” como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.	Motivos Personales. Lugar de trabajo.	Temas personales Enfermedades. Distancia de su domicilio. Clima laboral. Crecimiento laboral Incentivos.
<b>V.1. COSTOS LABORALES</b>	Según Coll M.F. (2020), señala que el costo laboral es considerado como gasto que afecta al empresario sobre los pagos de los recursos humanos, por lo que se incluye el salario, seguridad social y seguros privados.	Remuneración de trabajadores Leyes y Beneficios sociales Seguridad	Regímenes pagados. Jornal básico. Remuneración de los trabajadores. Pago de bonificaciones. Turnos de labor. Beneficios.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Esta investigación consideramos que es Básica porque según Muntané R. J. (2016), quién define “se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel empleado para esta investigación fue el correlacional. De acuerdo con Carrasco (2016), “Conocer, identificar, describir y relacionar las características de fenómeno social.”

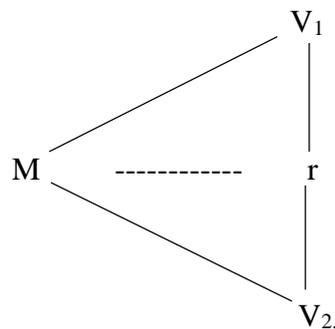
#### **3.3. Método de la investigación**

Para realizar la investigación empleamos el método el método científico con sus técnicas de hipotético - deductivo.

### 3.4. Diseño de la investigación.

El diseño empleado fue no experimental de cohorte transversal, cuyo objetivo es la recolección de datos para indagar la ocurrencia y el interés es describir y relacionar la característica individual de la variable teórica 1 con la variable teórica 2, es una investigación no experimental, porque ninguna variable de estudio se manipulo:

De acuerdo al siguiente esquema:



Donde:

- M : Muestra de estudio
- r : Relación de las variables
- V<sub>1</sub> : Ausentismo Laboral
- V<sub>2</sub> : Costos Laborales

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

La población se consideró según planilla se consideró a 99 colaboradores de la empresa.

#### 3.5.2. Unidad de análisis

Para el estudio se consideró como unidad de análisis a un colaborador que se encuentra dentro de la población de estudio.

### 3.5.3. Muestra de la investigación

El tamaño de muestra a utilizado para el estudio es de 79 colaboradores pertenecientes a la empresa considerando un 0.50 por ciento de proporción de éxito y fracaso, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el tipo de muestreo a utilizado fue el probabilístico aleatorio. La fórmula para calcular la muestra es la siguiente:

Donde:

$n$  = Tamaño de muestra

$Z$  = Margen de confiabilidad

(para el caso: 95% de confiabilidad,  $Z = (1.96)$ )

$E$  = Máximo error permisible ( $E = 5\%$ )

$p$  = Proporción de éxito 0.50 igual al 50%

$q$  = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés ( $1 - 0.5 = 0.50$ ) = 50%

$N$  = Tamaño de la población ( $N = 99$  colaboradores)

**Entonces  $n = 79$  colaboradores.**

## 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el levantamiento de los datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario, como también la técnica de observación con su instrumento guía de observación.

### 3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

De acuerdo con Baena P. G. (2017) describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los

investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

### 3.6.2. Instrumentos

Según Tamayo (2007), manifiesta que el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Todo instrumento destinado a recolectar datos debe cumplir con las condiciones de validez y confiabilidad; por lo que la validez de instrumento se refiere al grado en que el cual el instrumento mide las variables que se desea evaluar. Según Chávez (2001) la validez “Es la eficacia con que un instrumento mide lo que se debe medir”.

Según (Córdova, 2019 p. 116), se realiza una validación empírica de instrumentos midiendo el grado de correlación estadística interna, siendo el reporte del instrumento medido en una prueba piloto, siendo determinada por la técnica de ítem-total. A continuación, se presenta la tabla correspondiente.

*Tabla 2. Validez del instrumento de la variable ausentismo laboral*

		COEFICIENTE DE VALIDEZ	DECISIÓN
REACTIVOS	MP1	0,9857	Valido
	MP2	0,6363	Valido
	MP3	0,9635	Valido
	MP4	0,9208	Valido
	MP5	0,9857	Valido
	MP6	0,9208	Valido
	LT1	0,9746	Valido
	LT2	0,9208	Valido
	LT3	0,9635	Valido
	<b>PROMEDIO</b>	<b>0,91908</b>	

La interpretación de los resultados nos muestra en la tabla 2, un promedio de correlación de 0.91908, considerando los resultados podemos afirmar que el instrumento cumple con la validez del caso.

*Tabla 3. Validez del instrumento de la Variable de Costos Laborales*

		COEFICIENTE DE VALIDEZ	DECISIÓN
<b>REACTIVOS</b>	RDT1	0,9487	Valido
	RDT2	0,9545	Valido
	RDT3	0,3383	Valido
	RDT4	0,9415	Valido
	RDT5	0,9487	Valido
	<b>RDT6</b>	0,9208	Valido
	RDT7	0,9487	Valido
	RDT8	0,9487	Valido
	RDT9	0,9487	Valido
	LBS1	0,9802	Valido
	LBS2	0,9802	Valido
	LBS3	0,9802	Valido
	LBS4	0,9802	Valido
	LBS5	0,9802	Valido
	LBS6	0,9633	Valido
	LBS7	0,9557	Valido
	S1	0,9969	Valido
	S2	0,9557	Valido
	S3	0,9063	Valido
	S4	0,9487	Valido
	<b>PROMEDIO</b>	<b>0,9630105</b>	

La interpretación de los resultados de la tabla 3, hace notar que los ítems empleados cumplen con la validez empírica de correlación de datos.

Por el lado de la confiabilidad del instrumento debemos tomar en cuenta que se realizó con el estadístico de Alpha de Cronbach para ambas variables con una muestra representativa de los participantes que colaboraron en la encuesta, teniendo los siguientes resultados.

**Tabla 4. Confiabilidad de Conbrach de la variable Ausentismo Laboral**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	9

Al observar en la tabla 4. Podemos concluir que el instrumento establecido es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 96.7%.

**Tabla 5. Confiabilidad de Alpha de Cronbach variable Costos Laborales**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

Al observar en la tabla 5. Podemos concluir que el instrumento establecido es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 98.5%.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Después de terminar el proceso de encuestar y habiendo recogido los datos a través del cuestionario, pasamos a realizar el proceso estadístico considerando los siguientes pasos:

- Se crearon las dimensiones de cada una de las variables de estudio.
- Preparamos el baremo de las dimensiones y de las variables.
- Realizamos la tabla de frecuencias y gráficos correspondientes para explicar los resultados.

**Tabla 6. Baremo de las dimensiones y variables**

Dimensiones y Variables	B	M	A
Motivos Personales	6 A 18	19 A 24	25 A 30
Lugar de Trabajo	3 A 9	10 A 12	13 A 15
Ausentismo Laboral	9 A 27	28 A 36	37 A 45
Remuneración de los Trabajado	9 A 21	22 A 35	36 A 45
Leyes y Beneficios Sociales	7 A 16	17 A 28	29 A 35
Seguridad	4 A 12	13 A 16	17 A 20
Costos Laborales	22 A 50	51 A 80	81 A 100

Fuente: Instrumento cuestionarios.

- Se realizó el análisis descriptivo de la información encontrada como los resultados y finalmente se hizo la prueba de hipótesis utilizando el estadístico del Chi cuadrado.

### **3.9. Tratamiento estadístico.**

Empleamos el estadístico de Chi cuadrado, porque sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula, es por ello que se utilizó para realizar la prueba de hipótesis.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Podemos afirmar que en la investigación realizada se reconoció los derechos de autor, de todos quienes consideramos para nuestra investigación en los antecedentes como también en el marco teórico, finalmente nos resta mencionar la investigación cumple con los requisitos que estipula el reglamento de grados.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Se desarrolló el trabajo de campo, a través de la aplicación del instrumento de manera física y con los cuidados respectivos de salud, para evitar los contagios, cada colaborador participo llenado el instrumento en promedio de 10 a 15 minutos, previamente se había comunicado el procedimiento que debería seguir los encuestados.

Continuamos con la otra fase de limpieza e los datos para ello se seleccionó las respuestas que se encontraban completas, y se depuro las incompletas, para luego ser alimentadas al sistema del software Spss 26, que ayudó a elaborar las tablas y gráficos correspondientes que presentamos a continuación:

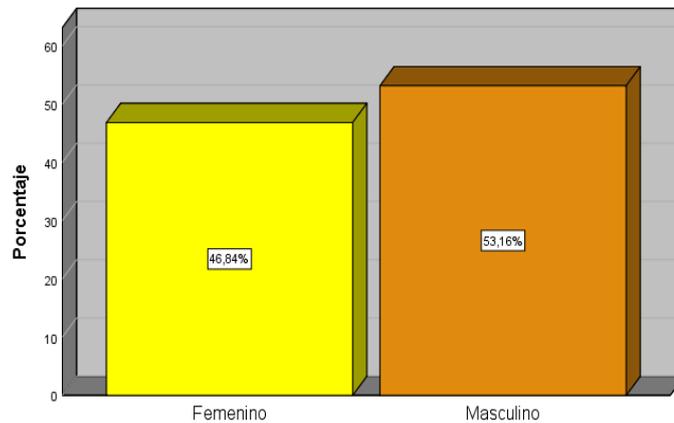
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

##### Variable: Datos Generales

*Tabla 7. Genero de colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC.*

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	37	46,8
Masculino	42	53,2
Total	79	100,0

*Fuente: (Instrumento aplicado).*



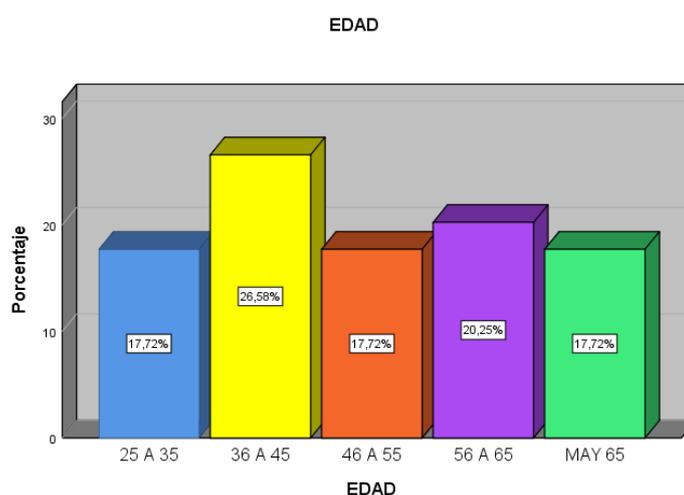
*Figura 1. Genero de Colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC.*

**Interpretación.** – En la figura 1, se describe el género de los colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC, que participaron en la encuesta del cual se aprecia que el 46.84% pertenece al sexo femenino, mientras que el 53.16% pertenece al género masculino, por lo que se concluye que un mayor porcentaje pertenece al sexo masculino los colaboradores de la empresa.

**Tabla 8. Edad de los colaboradores de la Empresa Grupo Mitracon SAC**

Edades	Frecuencia	Porcentaje
25 A 35	14	17,7
36 A 45	21	26,6
46 A 55	14	17,7
56 A 65	16	20,3
MAY 65	14	17,7
Total	79	100,0

*Fuente: (Instrumento aplicado).*



**Figura 2. Edad**

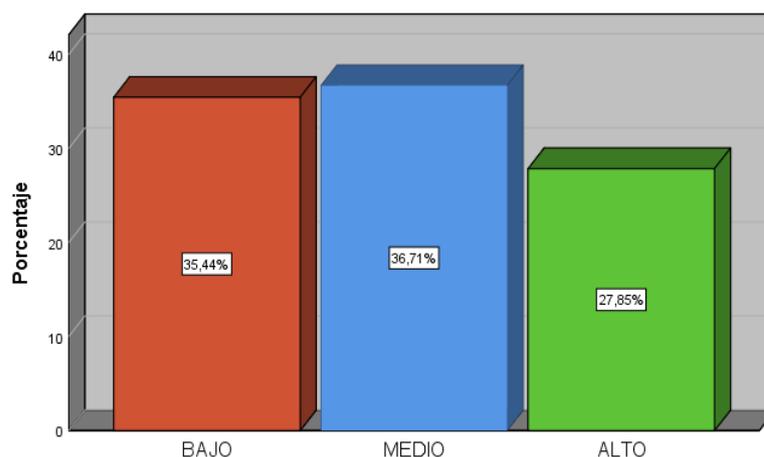
**Interpretación.** – En la figura 2, se puede apreciar sobre la variable edad de los colaboradores de la empresa Grupo Mitracon SAC, donde el 26.6% tienen la edad de 36 a 45 años, seguido por los colaboradores de 56 a 65 años en un 20.3%, y el 17.7% se encuentra en la edad de 25 a 35 años, también el 17.7% se encuentra en la edad de 46 a 55 años, y un valor similar de 17.7% por algunos colaboradores mayores a 65 años. Por lo que se concluye que el mayor porcentaje se encuentra

en la edad adulta y los mayores de edad, esto podría significar con mayores experiencias.

**Tabla 9. Variable Ausentismo Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	28	35,4
MEDIO	29	36,7
ALTO	22	27,8
Total	79	100,0

*Fuente: (Instrumento aplicado)*



**Figura 3. Variable Ausentismo Laboral**

**Interpretación.** –En la figura 3, acerca de la Ausentismo Laboral, los colaboradores tienen la percepción que existe un 36.71% de nivel medio de ausentismo laboral, seguido de un bajo nivel de ausentismo labor con un 35.44%; mientras que el 27.85%, consideran que existe un nivel alto de ausentismo laboral

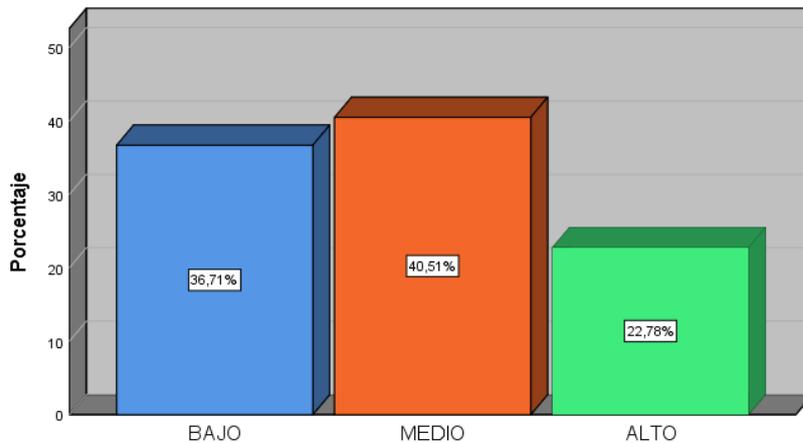
en la empresa Grupo Mitracon SAC. Concluyendo que en la empresa de estudio existe un nivel medio de ausentismo laboral de acuerdo a la percepción de los colaboradores, considerando como un problema a mejorar.

### Dimensiones de la variable Ausentismo Laboral

*Tabla 10. Dimensión Motivos Personales*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	29	36,7
MEDIO	32	40,5
ALTO	18	22,8
Total	79	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).



*Figura 4. Dimensión Motivos Personales*

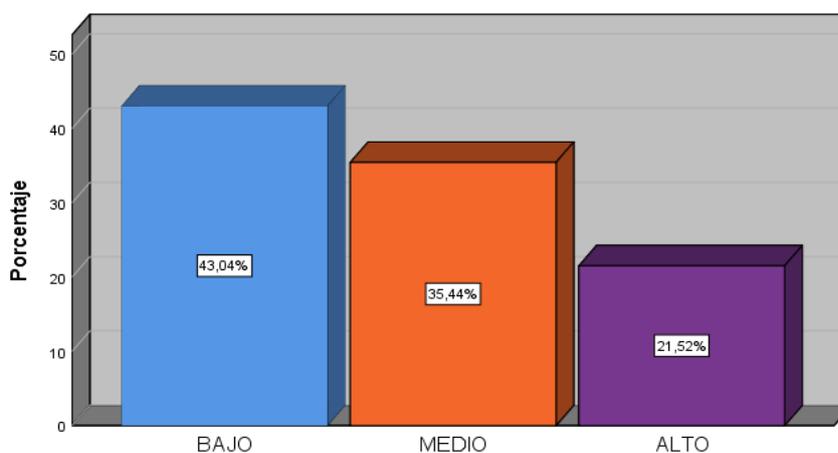
**Interpretación.** – En la figura 4, hace referencia a la dimensión Motivos Personales para el ausentismo laboral en la empresa, cuyos resultados se puede apreciar que el 40.51% de los colaboradores tienen la percepción que existe un nivel medio sobre la dimensión de motivos personales para la existencia del ausentismo laboral en la empresa, seguido de un 36.71% que consideran un nivel

bajo sobre la dimensión de motivos personales en la existencia de ausentismo laboral, y finalmente el 22.78% de los colaboradores consideran que existe un nivel alto de ausentismo laboral en la empresa. Concluyendo que el promedio es 40.5% los colaboradores consideran como un problema a mejorar el ausentismo laboral por razones de motivos personales.

**Tabla 11. Dimensión Lugar de Trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	34	43,0
MEDIO	28	35,4
ALTO	17	21,5
Total	79	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).



**Figura 5. Dimensión Lugar de Trabajo**

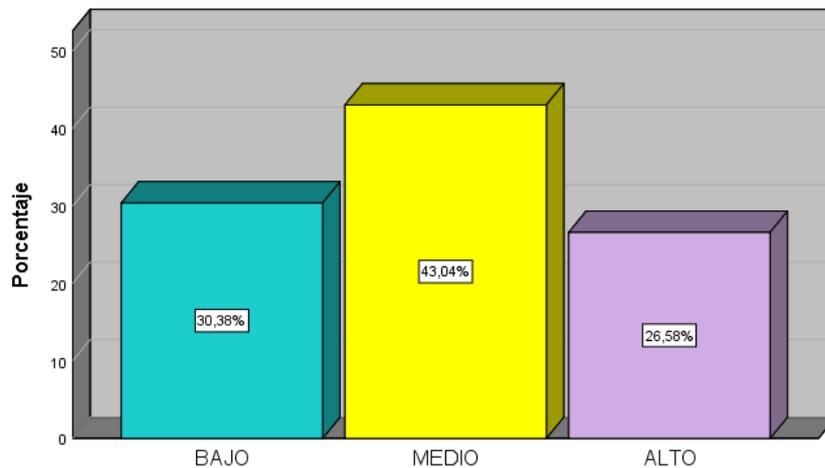
**Interpretación.** – En la figura 5, hace referencia a la dimensión Lugar de Trabajo para el ausentismo laboral en la empresa, cuyos resultados se puede apreciar que el 43% de los colaboradores tienen la percepción que existe un nivel bajo sobre la dimensión de lugar de trabajo para la existencia del ausentismo laboral en la

empresa, seguido de un 35,4% que consideran un nivel medio sobre la dimensión de lugar de trabajo en la existencia de ausentismo laboral, y finalmente el 21.5% de los colaboradores consideran que existe un nivel alto de ausentismo laboral con referencia al lugar de trabajo en la empresa. Concluyendo que el promedio es 43% los colaboradores consideran como un problema a mejorar el ausentismo laboral por razones de lugar de trabajo.

**Tabla 12. Variable Costos Laborales**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	24	30,4
MEDIO	34	43,0
ALTO	21	26,6
Total	79	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).



**Figura 6. Variable Costos Laborales**

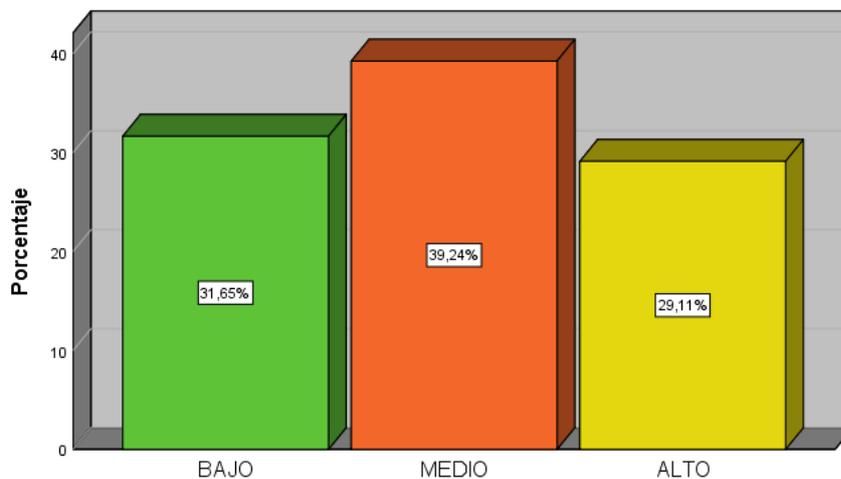
**Interpretación.** – En la figura 6, hace referencia a la variable costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, cuyos resultados se puede apreciar que el 43% de los colaboradores tienen la percepción que existe un nivel medio sobre la

variable costos laborales en la empresa, seguido de un 30.4% que consideran un nivel medio sobre la variable Costos Laborales, y finalmente el 26.6% de los colaboradores consideran que existe un nivel alto sobre los costos laborales en la empresa. Concluyendo que el promedio es 43% los colaboradores consideran como un problema a mejorar los costos laborales.

**Tabla 13. Dimensión Remuneración de los Trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	25	31,6
MEDIO	31	39,2
ALTO	23	29,1
Total	79	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)



**Figura 7. Dimensión Remuneración de los Trabajadores**

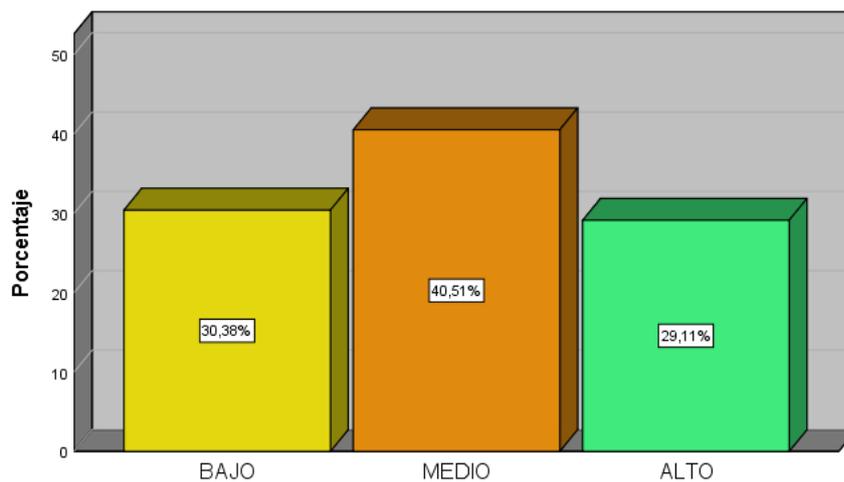
**Interpretación.** – En la figura 7, hace referencia a la dimensión remuneración de los trabajadores para los costos laborales en la empresa, cuyos resultados se puede apreciar que el 39.2% de los colaboradores tienen la percepción que

existe un nivel medio sobre la dimensión remuneración de los trabajadores con referencia a los costos laborales, seguido de un 31,6% que consideran un nivel bajo sobre la dimensión remuneración de los trabajadores para los costos laborales, y finalmente el 29,1% de los colaboradores consideran que existe un nivel alto de remuneración de los trabajadores para los costos laborales. Concluyendo que el promedio es 39,2% los colaboradores consideran como un problema a mejorar la dimensión remuneración de los trabajadores para los costos laborales.

**Tabla 14. Dimensión Leyes y Beneficios Sociales**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	24	30,4
MEDIO	32	40,5
ALTO	23	29,1
Total	79	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)



**Figura 8. Dimensión Leyes y Beneficios Sociales**

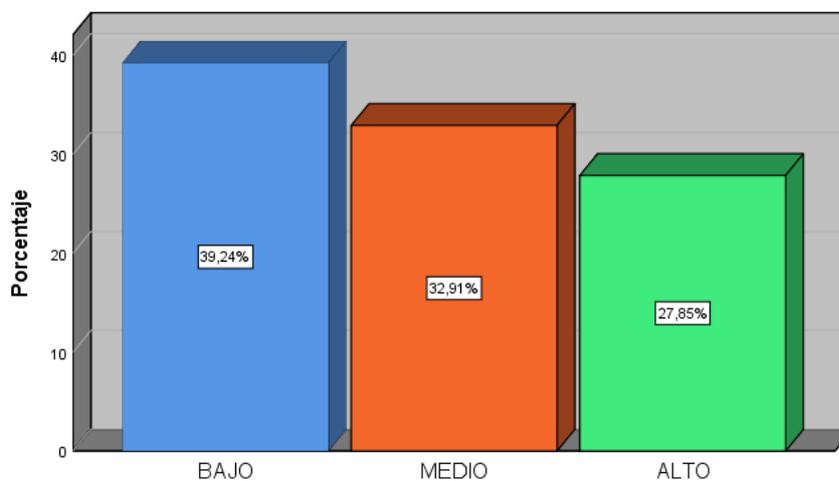
**Interpretación.** – En la figura 8, hace referencia a la Dimensión Leyes y Beneficios Sociales para los costos laborales en la empresa, cuyos resultados se

puede apreciar que el 40,5% de los colaboradores tienen la percepción que existe un nivel medio sobre la dimensión leyes y beneficios sociales con referencia a los costos laborales, seguido de un 30,4% que consideran un nivel bajo sobre la dimensión leyes y beneficios sociales para los costos laborales, y finalmente el 29,1% de los colaboradores consideran que existe un nivel alto de leyes y beneficios sociales para los costos laborales. Concluyendo que el promedio es 40,5% los colaboradores consideran como un problema a mejorar la dimensión leyes y beneficios sociales para los costos laborales.

**Tabla 15. Dimensión Seguridad**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	31	39,2
MEDIO	26	32,9
ALTO	22	27,8
Total	79	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)



**Figura 9. Dimensión Seguridad**

**Interpretación.** – En la figura 9, hace referencia a la Dimensión Seguridad para los costos laborales en la empresa, cuyos resultados se puede apreciar que el 39,2% de los colaboradores tienen la percepción que existe un nivel bajo sobre la dimensión seguridad con referencia a los costos laborales, seguido de un 32,9% que consideran un nivel bajo sobre la dimensión Seguridad para los costos laborales, y finalmente el 27,8% de los colaboradores consideran que existe un nivel alto de seguridad para los costos laborales. Concluyendo que el nivel bajo es 39,2% los colaboradores consideran como un problema a mejorar la dimensión seguridad para los costos laborales.

#### **4.3. Prueba de hipótesis**

Aplicamos el estadístico de chi cuadrado para la prueba de hipótesis, porque necesitamos medir la relación entre las variables Ausentismo laboral y Costos Laborales, descritas a continuación:

##### **4.3.1. Hipótesis General:**

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

##### **Primero. - Formulación de las hipótesis.**

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021.

## Segundo: Nivel de significancia

Seleccionamos el nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

## Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

*Tabla 16. Tabla cruzada de Ausentismo Laboral con los Costos laborales*

		Costos Laborales			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Ausentismo Laboral	BAJO	20	8	0	28
	MEDIO	4	23	2	29
	ALTO	0	3	19	22
Total		24	34	21	79

Fuente (Instrumento aplicado)

*Tabla 17. Prueba de Chi-cuadrado de Ausentismo Laboral con los Costos laborales*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,734 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	81,928	4	,000
Asociación lineal por lineal	52,727	1	,000
N de casos válidos	79		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es 5,85.

Observamos en la tabla 17, el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor.

## Decisión y Conclusión:

Por lo que p-valor es menor que el nivel de significancia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna. Por

lo que nos permite concluir que, para un margen de error del 5% existe la relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021. Se menciona que es directa porque a medida que se disminuye el ausentismo laboral se disminuirá los costos laborales; y se dice que es significativa por que se cumple que el p-valor es menor que el nivel de significancia.

#### **4.3.2. Hipótesis específicas:**

##### **Primera Hipótesis:**

Desarrollamos la prueba de la primera hipótesis específica debemos seguir los siguientes pasos:

##### **Primero. - Formulación de las hipótesis.**

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

##### **Segundo: Nivel de significancia**

Seleccionamos el nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

##### **Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor**

**Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.**

**Tabla 18. Tabla cruzada de Motivos Personales con los Costos laborales**

		Costos Laborales			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivos Personales	BAJO	19	10	0	29
	MEDIO	5	23	4	32
	ALTO	0	1	17	18
Total		24	34	21	79

Fuente (Instrumento aplicado)

**Tabla 19. Prueba de Chi-cuadrado de Motivos Personales con los Costos laborales**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,380 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	74,687	4	,000
Asociación lineal por lineal	48,388	1	,000
N de casos válidos	79		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es 4,78.

Observamos en la tabla 19, el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor.

**Decisión y Conclusión:**

Por lo que p-valor es menor que el nivel de significancia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna. Por lo que nos permite concluir que, para un margen de error del 5% existe la relación directa y significativa entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021. Se menciona que es directa porque a medida que se disminuye el ausentismo laboral por motivos personales se disminuirá los costos laborales; y se dice que es

significativa por que se cumple que el p-valor es menor que el nivel de significancia.

**Segunda Hipótesis:**

**Primero. - Formulación de las hipótesis.**

Para desarrollar la prueba de la segunda hipótesis específica debemos seguir los siguientes pasos:

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.

**Segundo: Nivel de significancia**

Seleccionamos el nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

**Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor**

**Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.**

*Tabla 20. Tabla cruzada de Lugar de trabajo con los Costos laborales*

		Costos Laborales			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Lugar de Trabajo	BAJO	22	12	0	34
	MEDIO	2	19	7	28
	ALTO	0	3	14	17
Total		24	34	21	79

Fuente (Instrumento aplicado)

**Tabla 21. Prueba de Chi-cuadrado de Lugar de trabajo con los Costos laborales**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,312 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	65,471	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,880	1	,000
N de casos válidos	79		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,52.

Observamos en la tabla 21, el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor.

**Decisión y Conclusión:**

Por lo que p-valor es menor que el nivel de significancia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna. Por lo que nos permite concluir que, para un margen de error del 5% existe la relación directa y significativa entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021. Se menciona que es directa porque a medida que se disminuye el ausentismo laboral por Lugar de trabajo se disminuirá los costos laborales; y se dice que es significativa por que se cumple que el p-valor es menor que el nivel de significancia.

**4.4. Discusión de resultados**

El objetivo de esta investigación de la investigación está basado en el objetivo conocer la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021, es así que los resultados encontrados demuestran aceptar la hipótesis general planteada donde se logra demostrar que existe relación directa y significativa entre le ausentismo laboral y los costos laborales. Estos resultados son a nivel descriptivo

correlacional amerita tomarse en cuenta para mejorar el ausentismo laboral, tomando en cuenta también es bueno mantener los costos laborales que permitan realizar los trabajos sin perjuicio económico, esto se entiende como que el costo laboral es la suma de todos los gastos realizados por la empresa a cambio del trabajo prestado por los colaboradores.

De manera similar logramos encontrar en Tatamuez-T. R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy T. S. M. (2019); cuyo objetivo de investigación abarca sobre el ausentismo laboral, siendo considerado como una problemática de salud con su impacto en la calidad de vida porque influencia en la salud mental del trabajador, también en la economía y competitividad, por ello concordamos con su objetivo porque descubrir los factores atribuidos al ausentismo laboral en América Latina durante los 20 últimos años, los cuales fueron agrupados en factores individuales, sociodemográficos intralaborales., casi igual sucede en la empresa de estudio.

En referencia a la **hipótesis 1**, tenemos las coincidencias con la investigación de Ríos & López (2018), cuyo objetivo fue constituir la relación entre la satisfacción laboral y el absentismo laboral de los empleados de Innovaciones de Moda S.A., por lo que podemos concluir que los resultados hallados indicaron que la satisfacción laboral y el absentismo laboral son correlacionados inversamente, esto quiere decir que a mayor nivel satisfacción laboral menores son el nivel de absentismo laboral, como a menores niveles de satisfacción laboral mayores son los niveles de absentismos laboral, de manera coincidente con nuestro estudio.

Para la hipótesis 2 reconocemos las coincidencias con el trabajo de Salas & Huaranga (2018); quien en su propuso como objetivo conocer la relación

significativa entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Mining Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018, la investigación logró demostrar que existió una relación significativa entre las variables de absentismo y rendimiento laboral, esto coincide con nuestros resultados encontrados.

## CONCLUSIONES

Al término de la investigación se logró conocer la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021, se logró demostrar la relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021, esto debido a que en esta etapa de pandemia se dio una alta rotación de personal debido a los contagios que se establecían durante las días de salida de descanso y regresaban a pasar su control de salud donde se encontraba personal contagiados del Covid-19, eso fue un motivo importante para elevar los costos laborales, por ello se generó como un problema donde se busca estrategias para disminuir esa rotación y de esa manera disminuir los costos laborales a causa del ausentismo laboral en la empresa.

1. **Para el objetivo específico 1** que fue de analizar la relación entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021, se demostró la hipótesis sobre la relación directa y significativa entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021; basados en los resultados obtenidos con el estadístico chi cuadrado, lo que demostró que existe relación directa y significativa en esta hipótesis en ambas variables, se dice directa porque de acuerdo a la percepción y respuesta de los encuestados hacen conocer que por motivos personales existía una alta rotación por temor a ser retirados de la empresa y era significativa porque de acuerdo al p-valor encontrado de 0.000 es menor que el nivel de significancia determinado para dicho estudio se podía rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, quedando demostrado.

2. **Relacionando con el objetivo específico 2**, que fue de describir la relación entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021, se demostró la hipótesis sobre la existencia de relación directa y significativa entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021; basados en los resultados obtenidos con el estadístico chi cuadrado, es importante reconocer que los colaboradores de la empresa consideran que el lugar de trabajo es importante para ellos, porque les permitía sentirse mejor en muchos casos sin salir a casa porque temía regresar en algunos casos contagiados, y esto dificultaba sus labores, como que para otros consideraban también muy provechoso ya que podían salir y quedarse un poco más con sus familias y que la empresa pagara sus haberes con normalidad, es por ello que la empresa elevaba sus costos laborales en la etapa de pandemia. Se logro demostrar que existía una relación directa y significativa entre las dos variables mencionados.

## **RECOMENDACIONES**

Finalizado el trabajo de investigación, alcanzamos algunas sugerencias que puedan ser implementadas por los directivos de la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19.

1. Es importante recomendar directivos tomar las precauciones para que el personal se encuentre en constante evaluación médica y evitar causas fortuitas que conlleven a mayores costos laborales.
2. Así también extendemos nuestras recomendaciones a los colaboradores para tomar conciencia, que al salir de su centro labora sigan tenido el cuidado respectivo en el distanciamiento social y el cumplimiento con las dosis de las vacunas y evitar futuras repercusiones en la salud.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arias F. G. (2012). El Proyecto de la Investigación Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Recuperado de: <http://www.freelibros.org/>
- Abugattas S. (2015), Los costos sociales de la legislación laboral. Universidad de Lim, Perú.
- Bacallao, F. y Matos, I. (2012). Consentimiento informado: un puente hacia el cambio en la relación médico-paciente. Revista Cubana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular, 18(1), 40-48. Recuperado de <http://www.revcardiologia.sld.cu/index.php/revcardiologia/article/viewFile/48/223>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. 3ra edición. México.: Grupo Editorial Patria.
- Baptista, D., Méndez, S., Zunino, N., & Baptista, D. (2016). Ausentismo laboral. VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Pag. 2-Universidad de la República, 6(8). [http://www.fcea.edu.uy/Jornadas\\_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf](http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf)
- Benito Matias, R. D. (2019). Incidencia y características del ausentismo laboral en el personal de salud del hospital Cayetano Heredia durante el año 2017. [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio institucional <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/706>
- Camarota, R; Paradiñas, V. (2015) "El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya". Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria. Publicación disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5257002>

- Carrasco, S. (2009; 2010; 2016). Metodología de la investigación científica. (1ª. ed.). San Marcos.
- Chacaltana J. (1998), Los Costos Laborales en el Perú. Perú. Ed. Tokman, Víctor ; Martínez, Daniel (Tercera Edición ed.).
- Chienda A. (1999) Costos laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales. III Congreso Regional de las Américas. Perú. Editorial Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.
- Coll M. F., 28 de mayo, 2020 Coste laboral. Economipedia.com
- Ferro Soto, C., García Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) , 576.
- Galindo, M.; Ángel, M. (2015): Diccionario de economía y empresa. Ecobook. Editorial del Economista. ISBN 978-84-96877-11-5.
- Guillermo, B. G. M., Milena, E. S. E., Fernanda, R. C. L., & Paola, V. C. V. (2020). Diseño de estrategias para la disminución del ausentismo laboral en la Empresa Eduardo Botero Soto SA 2019. [Tesis de especialización, Corporación Universitaria UNITEC]. Repositorio de Corporación Universitaria UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/571>
- Hernández R.; Fernández C. y Baptista M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 6ta. Ed.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Ingram D. (2013), ¿Qué incluyen los costos laborales? Recuperado de <https://pyme.lavoztx.com/qu-incluyen-los-costos-laborales-9300.html>.

- Jara J. (2018), ¿Qué es la asignación familiar? Recuperado de <https://legis.pe/asignacion-familiar-jose-luis-jara-bautista>
- López A. A. P., & Ríos L. M. L. (2018). La satisfacción laboral y su relación con el absentismo laboral de los empleados de la empresa Innovaciones de Moda SAS. [Tesis de licenciatura, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio institucional del Instituto Universitaria Politécnico Grancolombiano. <http://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1267>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018), Establecen regulaciones para fraccionar descanso vacacional en periodos menores a 7 días. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/18883-establecen-regulaciones-para-fraccionar-descanso-vacacional-en-periodos-menores-a-7-dias>.
- Muntané R. J. (2016). Introducción a la investigación básica. Rap Online, Vol. 33, N° 3, 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Nunura, J. (1999). Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitarios: Perú urbano 1996-1998. Oficina Internacional del Trabajo.
- Pacheco, G. (2019) ¿Cómo elegir un sistema de pensiones? Recuperado de: <https://legis.pe/elegir-sistema-pensiones>.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1995). Nota Técnica de Prevención 394. Satisfacción laboral: escala de satisfacción laboral. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_394.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf)
- Reategui, V., & Mirea, P. (2020). El costo laboral de la municipalidad distrital de san juan bautista, periodo 2019. [Tesis de grado, Universidad Privada de Selva]. Repositorio institucional <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/132>

- Rivas, Y. M. D., Agudelo, Y. Y. A., & Artunduaga, L. N. M. Causas psicológicas del ausentismo laboral en los últimos diez años. [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio de la Universidad de Colombia [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35278/1/2017\\_causas\\_psicologicas\\_ausentismo.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35278/1/2017_causas_psicologicas_ausentismo.pdf)
- Rojas B. J. A. (2015). Tratamiento contable y tributario de los beneficios a los trabajadores. Actualidad Empresarial, I - 9.
- Salas Meza, E. P., & Huaranga Jimenez, K. F. (2019). El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Minig Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio institucional <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/696>
- Soto Abanto E. (24 enero, 2021). Recomendaciones para redactar los antecedentes de una investigación o tesis. Tesisciencia. <https://tesisciencia.com/2019/09/23/recomendaciones-para-redactar-los-antecedentes-de-una-investigacion-o-tesis/>
- Tatamuez-T. R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy T. S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y salud, 21(1), 100-112. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072019000100100](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000100100)
- Torres Miguel (2014). Los costos laborales. Recuperado de <https://www.noticierocontable.com/los-costos-laborales-parte-i/>, <https://www.noticierocontable.com/los-costos-laborales-parte-iii/>

- Tu Salario (2019). Vacaciones. Recuperado de: <https://tusalarario.org/peru/ley-laboral/vacaciones>
- Vílchez G.y Gordillo P. (2016). “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016. Universidad Privada del Norte. Perú.
- Vílchez Guissela y Gordillo Pedro (2016). “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016. Universidad Privada del Norte. Perú.
- Zavaleta R. (2016). Los Costos Laborales en Perú. Recuperado de: <http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html.rigues>.
- Zurita Castro , C. A., & Villavicencio Morejón , B. X. (2021). Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?. E-IDEA Journal of Business Sciences, 3(9), 13-24. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id73>

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### CUESTIONARIO PARA MEDIR “EL AUSENTISMO LABORAL Y LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA GRUPO MITACRON SAC, EN TIEMPOS DE COVID-19, PASCO - 2021”

Señores participantes en las siguientes líneas presentamos una serie de afirmaciones relacionadas con su empresa en los tiempos de Covid-19, siguiendo sus propios sentimientos acerca de la empresa para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino:\_( )\_\_\_ Masculino:\_( )\_\_\_

Edad: 26-35\_\_\_ 36-45\_\_\_ 46-55\_\_\_ 56-65\_\_\_ 65 a más.

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad 1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3= A Veces; 4=Casi Siempre; 5=Siempre.

AUSENTISMO LABORAL	1	2	3	4	5
<b>MOTIVOS PERSONALES</b>					
1. ¿Alguna vez se ha ausentado al trabajo por temas personales?					
2. ¿Alguna vez se ha ausentado al trabajo por enfermedades?					
3. ¿Alguna vez la distancia de su domicilio le ha impedido asistir a su trabajo?					
4. ¿Alguna vez se ha ausentado por que el clima laboral de tu área de trabajo?					
5. ¿Alguna vez se ha ausentado por buscar crecimiento laboral en otro lugar?					
6. ¿Alguna vez se ha ausentado por que los incentivos de la empresa no son suficiente?					
<b>LUGAR DE TRABAJO</b>					
7. ¿El Ausentismo Remunerado le afecta directamente en el incremento del costo variable?					
8. ¿El Ausentismo No remunerado le afecta en el incremento de contrataciones adicionales?					
9. ¿El Ausentismo laboral afecta directamente en el crecimiento de los costos variables?					

COSTOS LABORALES	1	2	3	4	5
<b>REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES.</b>					
1. ¿La remuneración del jornal básico sujeto a la tabla salarial del régimen pagadas se justifica en la productividad y avance de los obreros?					
2. ¿Los porcentajes de la tabla salarial por categorías del jornal básico incrementa en los costos laborales de la empresa?					
3. ¿La empresa paga puntual la remuneración de los trabajadores?					
4. ¿El jornal básico que paga a los trabajadores está dentro del promedio de rendimiento y productividad que le permite alcanzar los objetivos de liquidez en la empresa?					
5. ¿Si un trabajador trabaja en zonas de alto riesgo le corresponde una bonificación? ¿Incrementa los costos laborales y afecta la liquidez de la empresa?					
6. ¿Tiene la obligación el empleador de asumir el pago de bonificaciones así el obrero no cumpla con los objetivos de la empresa?					
7. ¿La empresa tiene liquidez para pagar las bonificaciones por movilidad local, en forma mensual?					
8. ¿Considera beneficioso para la empresa, que el trabajador labore en el turno noche?					
9. ¿Cada vez que la empresa suscribe un contrato, se le informa al trabajador sobre los beneficios que le corresponden?					
<b>LEYES Y BENEFICIOS SOCIALES</b>					
10. ¿El Seguro Contra el Trabajo de Riesgo de los trabajadores, incrementa los costos laborales de la empresa?					
11. ¿La empresa cumple con pagar el Seguro Contra el Trabajo de Riesgo del trabajador?					
12. ¿Considera que el Seguro Contra el Trabajo de Riesgo incrementa los costos laborales?					
13. ¿La empresa cumple al 100% con el pago de gratificación ordinario a sus trabajadores?					
14. ¿Cree Usted que los cálculos de las gratificaciones de los trabajadores están en concordancia a las normas del régimen respectivo?					
15. ¿Incrementa los costos laborales de la empresa el pago de Essalud, si el trabajador laboró solo dos meses?					
16. ¿Incrementa sus costos laborales de la empresa el aporte de leyes sociales a Essalud?					
<b>SEGURIDAD</b>					
17. ¿Se proporciona seguridad en el área de trabajo?					
18. ¿Los gastos de seguridad en el trabajo, incrementa los costos laborales de la empresa?					
19. ¿El mantener la higiene en el área de trabajo, incrementa sus costos laborales?					
20. ¿La empresa cumple en orientar a los trabajadores, con los principios de prevención?					

## ANEXO 02 VALIDEZ DE INSTRUMENTO

*Tabla 16. Validez del instrumento de la variable ausentismo laboral*

		COEFICIENTE DE VALIDEZ	DECISIÓN
REACTIVOS	MP1	0,9857	Valido
	MP2	0,6363	Valido
	MP3	0,9635	Valido
	MP4	0,9208	Valido
	MP5	0,9857	Valido
	MP6	0,9208	Valido
	LT1	0,9746	Valido
	LT2	0,9208	Valido
	LT3	0,9635	Valido
	<b>PROMEDIO</b>	<b>0,91908</b>	

**Promedio de validación: 0,91908**

Tabla 2, un promedio de correlación de 0.91908, considerando los resultados podemos afirmar que el instrumento cumple con la validez del caso.

*Tabla 17. Validez del instrumento de la Variable de Costos Laborales*

		COEFICIENTE DE VALIDEZ	DECISIÓN
REACTIVOS	RDT1	0,9487	Valido
	RDT2	0,9545	Valido
	RDT3	0,3383	Valido
	RDT4	0,9415	Valido
	RDT5	0,9487	Valido
	<b>RDT6</b>	0,9208	Valido
	RDT7	0,9487	Valido
	RDT8	0,9487	Valido
	RDT9	0,9487	Valido
	LBS1	0,9802	Valido
	LBS2	0,9802	Valido
	LBS3	0,9802	Valido
	LBS4	0,9802	Valido
	LBS5	0,9802	Valido
	LBS6	0,9633	Valido
	LBS7	0,9557	Valido
	S1	0,9969	Valido
	S2	0,9557	Valido
	S3	0,9063	Valido
	S4	0,9487	Valido
	<b>PROMEDIO</b>	<b>0,9630105</b>	

**Promedio de validación: 0,9630105**

Tabla 3, hace notar que los ítems empleados cumplen con la validez empírica de correlación de datos.

**ANEXO 03**  
**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTO**

*Tabla 18. Confiabilidad de Conbrach de la variable Ausentismo Laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
<b>Casos</b>	Válido	79	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	9

Tabla 4, podemos concluir que el instrumento establecido es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 96.7%.

*Tabla 19. Confiabilidad de Alpha de Cronbach variable Costos Laborales*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
<b>Casos</b>	Válido	79	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

Tabla 5, podemos concluir que el instrumento establecido es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 98.5%.

## ANEXO 04

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021”**

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cómo es la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021?	Conocer la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.	Existe una relación directa y significativa entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021.	<b>VARIABLE 1:</b>  <i>AUSENTISMO LABORAL</i>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> <i>Descriptivo correlacional.</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>	<u>DIMENSIONES</u> Motivos Personales Lugar de trabajo.	<u>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</u>  <i>Método Científico: Hipotético Deductivo</i>
<b>Pe1.</b> ¿De qué manera los motivos personales se relacionan con los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021?	<b>Oe1</b> Analizar la relación entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.	<b>He1</b> Existe una relación directa y significativa entre los motivos personales y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.	<b>VARIABLE 2:</b>  <b>COSTOS LABORALES</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transeccional</i>
<b>Pe2.</b> ¿En qué forma el lugar de trabajo se relaciona con los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021?	<b>Oe2</b> Describir la relación entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.	<b>He2</b> Existe una relación directa y significativa entre el lugar de trabajo y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021.	<b><u>DIMENSIONES</u></b>	<b>POBLACIÓN:</b> 99 colaboradores registrados en las planillas de la empresa,  <b>MUESTRA:</b> 79 colaboradores.
			<b>Remuneración de trabajadores</b> <b>Leyes y Beneficios sociales</b> <b>Seguridad</b>	<b>TÉCNICA:</b> Encuestas. <b>INSTRUMENTOS:</b> <i>Cuestionario.</i>