



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM-Estelí

**Identificación de factores incidentes en el absentismo laboral de los
colaboradores en la empresa TABOLISA S.A**

Trabajo monográfico para optar

al grado de

**Ingeniero en la carrera de Ingeniería
Industrial**

Autores

Jordan Enmanuel Blandón Ochoa

Kathya Gisselle Fuentes Torres

Milton Leonel Herrera González

Tutor

Walter Lenin Espinoza Vanegas

Estelí 22, mayo, 2022



DEDICATORIA

Dedicamos la presente investigación en primer lugar a Dios por guiarnos, darnos sabiduría para aceptar y entender las cosas que surgieron en el transcurso de la investigación.

También a los maestros que, con amor, comprensión, paciencia nos han compartido habilidades y conocimientos pertinentes para nuestra formación profesional, en especial a nuestro tutor MSC. Walter Espinoza, por guiarnos permanentemente para llevar a cabo nuestra investigación.

En especial a nuestros padres que, con mucho amor, apoyo, confianza y esmero, nos motivaron a continuar firme y por ende alcanzar nuestra meta.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente a Dios, creador de todo el universo por darnos el don de la vida, dotarnos de sabiduría, entendimiento, tolerancia, paciencia y fuerza para vencer todas las dificultades, obstáculos y debilidades presentadas en el transcurso de nuestros estudios y durante el proceso de investigación.

A todos los docentes de la facultad multidisciplinaria FAREM - Estelí, en especial al tutor de esta investigación, que de alguna u otra forma aportó al desarrollo, agradecemos sus aportes, paciencia, tiempo, dedicación durante la tutoría y ejecución de la investigación.

A nuestros padres, por apoyarnos durante el estudio universitario, por darnos aliento, perseverancia, inculcarnos valores y formarnos como personas responsables.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, ESTELÍ
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS TECNOLÓGICAS Y SALUD

“2022: Vamos por más Victorias Educativas”

CONSTANCIA

La Monografía es el resultado de un proceso académico investigativo llevado a cabo por estudiantes como forma de culminación de estudios. El propósito es resolver un problema vinculando la teoría con la práctica, potenciando las capacidades, habilidades y destrezas investigativas, y contribuye a la formación del profesional que demanda el desarrollo económico, político y social del país. (Art.13 del reglamento de régimen académico estudiantil. Modalidades de graduación)

Por tanto, hago constar que el trabajo de investigación, Identificación de factores incidentes en el absentismo laboral de los colaboradores en la empresa TABOLISA S.A, cumple con los requisitos académicos requeridos para una Monografía, y ha sido presentado, defendido e incorporadas las observaciones del comité evaluador, además el artículo científico cumple con lo establecido en la guía de modalidad de graduación. Los autores de este estudio son los bachilleres Jordan Enmanuel Blandón Ochoa, Kathya Gisselle Fuentes Torres, Milton Leonel Herrera González quienes, durante la ejecución de esta investigación, demostraron responsabilidad, ética y conocimiento sobre la temática.

Atentamente,

MSc. Walter Lenin Espinoza Vanegas

ORCID 0000-0001-8119-9282

RESUMEN

La investigación realizada, contiene los fundamentos sobre absentismo laboral e influencia que genera en el funcionamiento productivo de la empresa TABOLISA SA, del departamento de Estelí.

El objetivo de la investigación fue, proponer lineamientos estratégicos que permita minimizar el absentismo laboral de los colaboradores en el área de producción de la empresa TABOLISA SA.

Mediante la aplicación de diferentes instrumentos como: Observación, entrevistas, encuestas, se evidenció que los colaboradores de la empresa presentaban absentismo laboral, la mayoría por problemas personales y enfermedad, siendo estos obstáculos para el buen funcionamiento de la empresa.

La metodología implementada en dicha investigación corresponde a observacional al Puesto que contiene, se consideró aplicada y descriptiva, se trabajó con una población formada por 600 trabajadores del área de producción de la empresa, de la cual se tomó una muestra de 33 personas, obtenida aplicando la fórmula de muestreos probabilísticos. Con la cual se determinó la incidencia del absentismo laboral en esta fábrica y de tal manera buscar alternativas para reducir esta problemática.

Con la propuesta de lineamientos estratégicos que incentive a los colaboradores que asisten diariamente a su puesto de trabajo, como plan de mejora en la producción de la empresa, se pretende reducir el índice de absentismo en los trabajadores de dicha fabrica. La cual se plantea pueda ser incorporada al contrato de todos los trabajadores en pro de un mejoramiento en la productividad de la empresa.

INDICE

1. Introducción	1
3. Planteamiento del problema	5
4. Justificación	7
5. OBJETIVOS	8
5.1. Objetivo general	8
5.2. Objetivos específicos	8
6. Marco Teórico	10
6.1. Definiciones conceptuales.....	10
6.2. Tipos de absentismo	10
6.3. Causas y consecuencias del absentismo laboral	11
6.3.1. Causas del absentismo laboral en trabajadores.....	11
6.3.2. Causas del absentismo laboral motivadas por la empresa	11
6.4. Verdaderas causas que inciden en el ausentismo	12
6.4.1. Legales:.....	12
6.4.2. psicológicas:.....	12
6.4.3. Falta de motivación:	13
6.4.4. Enfermedades simuladas o exageradas	13
6.4.5. Falta de compromiso.....	13
6.5. Consecuencias del ausentismo para la empresa y el trabajador	13
6.5.1. Para la empresa:	13
6.5.2. Para el trabajador:.....	14
6.5.3. Incentivo laboral	14
6.6. Factores que inciden en el ausentismo laboral	15
6.6.1. Externos	15
6.6.2. Internos	15
6.7. Tipos de incentivos laborales	15
6.7.1. Incentivos económicos	15
6.7.2. Incentivos morales	16
6.7.3. Vacaciones.....	16
6.8. Efectos del absentismo	17

6.8.1. Efecto psicosocial:.....	18
6.8.2. Mal clima laboral:	18
6.8.3. El estrés:	19
6.8.4. Efecto económico:.....	19
6.9. Diseño correcto de la estación de trabajo	19
6.10. Medición del absentismo	21
7. MARCO CONCEPTUAL.....	24
7.1. Ausentismo laboral:.....	24
7.2. Actitudes:.....	24
7.3. Clima organizacional:	24
7.4. Conducta:	24
7.5. Impuntualidad:.....	24
7.6. Satisfacción:	24
7.7. Supervisión:.....	24
7.8. Reconocimiento:.....	24
7.9. Motivación:	24
7.10. Incentivos:	24
8. Diseño metodológico	26
8.1. Tipo de investigación.....	26
8.2. El área de estudio.	26
8.3. Área de conocimiento.....	27
8.4. Área geográfica	27
8.5. Población y muestra	27
8.5.2. Muestra	27
8.6. Tipo de muestreo	28
8.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
9.7.1 Técnicas de recolección de datos	28
8.7.2. Instrumentos.....	29
8.7.2.1. Guia de observacion.....	29
8.7.2.2. Encuesta	29
8.7.2.3. Entrevista	29
8.8. Etapas de la Investigación.....	30

8.8.1. Análisis y procedimientos de la investigación.....	30
9. Análisis y discusión de resultados.....	34
9.1. Descripción de los factores incidentes en el absentismo	35
9.1.1. Generalidades de la empresa	35
9.1.1.1. Misión	35
9.1.1.2. Visión.....	35
9.1.1.3. Valores de la empresa.....	35
9.2. Descripción del área de producción	36
9.2.1. Área.....	36
9.2.2 Condiciones del área de producción	37
9.3. Factores incidentes en el absentismo en el área de producción	37
9.3.1. Salud y ergonomía	37
9.3.2. Recursos Humanos.....	40
9.3.3. Procesos	44
9.4. Determinar la asociación de los factores incidentes.....	49
10.5. Propuesta	54
10.5.1. Introducción.....	54
10.6. Definir las funciones	54
10.6.1. Bonchado del puro	54
10.6.2. Prensado	54
10.6.3. Rolado.....	54
10.7. Descripción de las funciones de cada puesto y que equipos utilizan	55
10.7.1. Elaboración de puros.....	55
10.7.2. Bonchado del puro	55
10.7.3. Prensado	55
10.7.4. Rolado	55
10.8. Tipos de puros producidos	56
10.8.1. Seco:	56
10.8.2. Visos:.....	56
10.8.3. Ligeros:.....	56
10.9. Equipos utilizados para elaborar los puros.....	57
10.9.1. Mesa:.....	57

10.9.2. Bonchera:.....	57
10.9.3. Guillotina:	57
10.9.4. Prensa:.....	57
10.9.5. Molde:.....	57
10.9.6. Chaveta:.....	57
10.9.7. Casquillo:.....	57
10.9.8. Tabla de apoyo:.....	57
10.9.9. Cepo:.....	57
10.10. Asignar planes de capacitación para buscar a motivar al personal.....	58
10.11. Definir plan de incentivo por cumplimiento de metas.	60
10.12. Actividades a realizar	63
10.13. Aplicación de incentivos	63
10.14. Organigrama del área de producción	65
11.Glosario de términos	66
12. Recomendaciones por cada factor.....	67
12.1. Diálogo	67
12.2. Las medidas de flexibilidad en la organización del trabajo y la seguridad: ..	67
12.3. Flexibilidad de Horario:.....	68
12.4. La ordenación del tiempo de trabajo	68
12.5. Implementar un proceso de solicitud de ausencia:.....	68
13. Conclusiones.....	71
14. Recomendaciones.....	73
15. Bibliografía	74
16. Anexos	76

CAPITULO I

1. Introducción

Según Guerrero (2014) la industria tabacalera es una de las fuentes primordiales que sostiene la economía de Estelí, dado que genera miles de empleos, siendo la responsable de generar el 60% de producto interno bruto y 30 mil empleos directos y más de 60 mil indirectos, por lo cual se ha convertido para muchos como su principal medio de subsistencia.

Se dispuso trabajar con el tema “absentismo laboral” el cual corresponde a una realidad que se vive día con día en las empresas a nivel mundial, lo que influye en la productividad de las mismas ocasionando daños económicos, puesto que altera la organización laboral, generando costos adicionales y reduciendo la calidad del producto elaborado. En este caso se decidió trabajar la problemática en la industria tabacalera, que representa la principal base de economía del departamento de Estelí.

La intención del grupo investigador fue proponer un plan de mejora que reduzca el nivel de absentismo presentado en los colaboradores del área de producción de la empresa TABOLISA SA. Para la recopilación de los datos necesarios en la elaboración de la tesis se trabajó con una muestra de 33 colaboradores, se recolectó la información utilizando: guía de observación, revisión documental, entrevistas, encuestas.

En el trabajo de investigación se aborda la introducción, antecedentes relacionados que preceden al tema, planteamiento del problema, justificación, objetivos generales y específicos que darán respuesta a dicho problema.

Seguidamente se plantea el marco teórico donde se conceptualizan los fundamentos del trabajo que presenta información teórica, dentro de ello definiciones básicas del absentismo laboral, causas, consecuencias y tipos de incentivos que se pueden utilizar para reducir la problemática presentada.

Posteriormente se da a conocer el diseño metodológico, el cual contiene el enfoque correspondiente a observacional, seguidamente se plantea el tipo de investigación considerándose aplicada y descriptiva, por otra parte, se describe el escenario, población, criterios para la selección de la muestra y algunos conceptos de instrumentos utilizados.

Para dar continuidad se muestra el apartado de análisis y discusión de resultados, en la que se describen los datos obtenidos que surgieron en el trascurso de la aplicación de los instrumentos y técnicas previamente diseñadas, así mismo la valoración por parte de los colaboradores y personal administrativo, seguidamente se verificó el cumplimiento de los objetivos planteados.

Finalmente se abordan las conclusiones, la bibliografía, anexos e instrumentos que se tomaron en consideración para recolectar información necesaria de dicho proceso.

2. Antecedentes

Se revisaron diversas fuentes de información relacionados al tema de absentismo laboral en el proceso productivo en la empresa tabacalera TABOLISA S.A en la ciudad de Estelí-Nicaragua en el año 2021 para considerarlos antecedentes dichas fuentes fueron consultadas en identificándose seminarios y tesis de (licenciatura e ingenierías)

Primer estudio presentado por Kury Marcos M.D, (2012) titulado Ausentismo laboral en trabajadores de la industria manufacturera Villanueva HONDURAS el objetivo de dicha investigación fue conocer el absentismo laboral en los colaboradores de la industria manufacturera Villanueva Honduras en el periodo de junio a diciembre del año 2011 en el estudio se logró identificar ausentismo laboral de 15 de cada 100 colaboradores de la industria manufacturera Villanueva, Honduras, junio-diciembre 2011

Segundo estudio presentado en la Universidad de Guayaquil por (Baquero Cisneros, Gomes Lapierre, & Velastegui, "Análisis del alto índice de ausentismo en la compañía ABC de la ciudad de guayaquil", 2013)se titula análisis del alto índice del absentismo en la compañía ABC de la ciudad de Guayaquil el objetivo fue investigar, analizar e investigar las causas y razones que determinan el absentismo laboral en la empresa ABC así mismo estimular recomendaciones que permitan minimizar este problema y su impacto económico en condiciones más apropiadas para el desarrollo de la empresa y por ende de los empleados una vez investigado y analizados el ausentismo laboral en los colaboradores de la sección operativa de la compañía ABC, se ha confirmado la hipótesis de que los factores que originan el absentismo inciden en el desempeño de los colaboradores.

Tercer estudio presentado por (Collana Salazar, 2014) se titula rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la rotación del personal y el absentismo laboral con la productividad de los operativos de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010, acorde a los resultados se asevera que la relación entre la rotación del personal y el absentismo con la productividad de los operarios si es significativa.

Cuarto estudio presentado por (Flores, Abreu, & Badii, 2008) se titula factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas, se identificó la relación entre la rotación del personal y la insatisfacción del personal explicando el efecto que tiene la baja remuneración en la rotación del personal y se analizó como afecta la selección incorrecta y la motivación en la rotación del personal se concluyó que la baja remuneración aumenta la rotación del personal, la selección incorrecta propicia el aumento de la rotación del persona.

En la fábrica tabacalera olivas S.A se han elaborado investigaciones sobre el absentismo laboral.

Uno de los libros más consultados en la biblioteca Urania Zelaya fue el de Chiavenato de acuerdos a las consultas realizadas en la biblioteca Urania Zelaya se puede concluir que no se encontraron investigaciones del absentismo laboral sobre la empresa tabacalera TABOLISA S.A

3. Planteamiento del problema

Para realizar la investigación fue seleccionado como caso de estudio la empresa tabacalera Tabolisa S.A ubicada en la ciudad de Estelí, en el barrio El rosario, dedicada al rubro del tabaco.

Durante las visitas realizadas a la empresa se pudo observar el absentismo de los colaboradores, debido a diferentes factores dentro de los que destacan: Excusas personales, inconvenientes por enfermedades, carga laboral y la falta de compromiso.

El análisis del absentismo en la empresa seleccionada para realizar la investigación se aplica en el área de producción con un total de 600 colaboradores y como muestra representativa tomamos el 5.5% en esa área operativa de la empresa Tabolisa S.A el cual se limitará al segundo semestre del año 2022.

Se pueden hacer uso de mecanismos que ayudan a mejorar la perspectiva o percepción de desarrollo cuando se fija un cuadro frío de cumplimiento de tareas y de sus metas, pueden dar lugar a implicaciones de pérdida del estímulo laboral lo cual conlleva al desinterés del objetivo, lo que provoca el ausentismo intencionado esto induce incumplimiento de tareas dando origen a un desbalance y la carga laboral es por eso que para demostrar inconformidad el no acudir a las jornadas laborales previstas, siendo el factor del absentismo.

Existen factores, tales como el de la salud o incumplimiento de las normativas laborales. Para el empleado el incremento en su jornada laboral o de asumir las responsabilidades del compañero ausente genera un desbalance e insatisfacción a un más cuando el esfuerzo no es reconocido en la parte personal y económica del colaborador.

Así también el colaborador que se ausenta da como manifestación de su insatisfacción que se deriva a una falta de compromiso para con la empresa o simplemente lo hace por ociosidad.

En cuanto a los factores mencionados anteriormente son atribuibles a factores internos y externos. Dentro de los internos el clima laboral, la carga laboral, las condiciones

laborales y los accidentes laborales serían los principales factores que motivan al absentismo laboral de los colaboradores de la empresa.

En los siguientes factores que se mencionan: La falta de compromiso, la falta de estímulo laborales y excusas personales inciden entre si debido a que estos mismos provocan los factores internos antes mencionados, Estos están ligados a la parte personal de los colaboradores y generan la baja productividad y por consiguiente el incumplimiento de las metas diarias. De igual manera existen factores tales como el de la salud o incumplimiento de las normativas laborales.

La empresa Tabolisa S.A se plantea estrategias para la eficiencia tanto de su productividad como en lo administrativo y sus resultados no han sido los esperados, esta investigación está orientada a encontrar lineamientos estratégicos que permitan cumplir con los objetivos esperados, así pues, las probables alternativas de cambio que permitan lograrlo.

Cabe mencionar variables que influyen en el desempeño laboral para los colaboradores la motivación, necesidades, hábitos, valores, y conocimientos que señalan variables de actitudes y habilidades para la empresa como la salud ocupacional, clima laboral, políticas internas y métodos.

La planificación de los objetivos de la empresa Tabolisa S.A implica la búsqueda de oportunidades de mejoras en términos de incrementar la productividad y optimizar los recursos con que esta cuenta, nos solo depende de los altos mandos si no también, de la carga laboral proyectada medir el tiempo con la que el panificador o la gerencia cuenten o hayan dedicado a la obtención de estas metas para que esto se cumpla, es menester que se trate de obtener adecuadas definiciones del perfil de la carga laboral, fijando metas de cumplimiento, control efectivo de tareas y condiciones adecuadas de trabajo que puedan motivar a su desempeño.

4. Justificación

Este estudio nace a partir de la necesidad, validez e importancia de investigar para profundizar y conocer con mayor precisión cuales son los principales factores que inciden en el absentismo además de investigar se proponen e implementan lineamientos estratégicos con el objetivo de reducir el absentismo laboral en la empresa Tabolisa S.A, y con el mismo incrementar la productividad y el crecimiento de la misma.

Es importante considerar la identificación de los factores que inciden en el absentismo laboral que afectan de manera directa e indirecta en la productividad de la empresa como en el rendimiento del colaborador, con el propósito de emitir un juicio del impacto que tiene el absentismo en el área de producción.

La información obtenida servirá para impulsar lineamientos estratégicos y metodológicos que conlleven a fortalecer la relación de empresa-administración y administración-colaborador con la finalidad de generar cambios positivos de calidad en la parte laboral y administrativa de la empresa lo cual beneficiará en la eficiencia, eficacia en cuanto a producción, de manera que no haya pérdida económica así también evitar un desorden en el ámbito laboral.

De igual manera los resultados del proceso investigativo fortalecerán los elementos teóricos y prácticos derivados del conocimiento, liderazgo y responsabilidad, de modo que se pueda ofrecer al colaborador un ámbito laboral agradable.

Por esta razón, se tomó la decisión de abordar esta temática de factores incidentes en el absentismo laboral en la empresa mencionada ya que es de suma importancia investigar su incidencia y el impacto que genera directa e indirectamente a la empresa en el área de producción.

Este estudio contribuirá en el fenómeno del absentismo lo cual sirve para los administradores, no solo de esta organización si no de otras que tengan una pauta a seguir para reducir esta problemática que se presenta hoy en día con frecuencia. Con esta investigación se beneficiarán los colaboradores del área administrativa, en el área de producción y en términos generales en el crecimiento de la empresa.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general

- Identificar los factores incidentes en el absentismo de los colaboradores del área de producción

5.2. Objetivos específicos

- Describir los factores incidentes en cuanto al absentismo
- Determinar la asociación de los factores incidentes
- Proponer lineamientos estratégicos para reducir el absentismo

CAPITULO II

6. Marco Teórico

6.1. Definiciones conceptuales

Según Ginebra, (2014) la organización internacional del trabajo (OIT), define el absentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad.

De igual manera la OMS (1995) refiere que, el absentismo hace alusión a un fenómeno de inasistencia por causas ya sean directa o indirectamente evitables tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

6.2. Tipos de absentismo

Samaniego,1998, como se citó en (Mosquera Tavera, 2017), clasifica el absentismo laboral principalmente en dos causas: Absentismo involuntario: Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas. Ausentismo voluntario: la ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, quien debía asistir a trabajar y no se presentó.

Por otro lado, Camarota (2015) clasifica el absentismo laborar en tres causas principales: Médicas Certificadas: Corresponden a aquellas ausencias asociadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes en horarios no laborales), enfermedades o accidentes de carácter profesional. Legales: La causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad (artículo 236 Código Sustantivo de Trabajo), calamidad doméstica (artículo 57, numeral 6. Código sustantivo del trabajo); en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales. Extralegales: Se fundamentan en acuerdos extralegales entre empleador y trabajador, las cuales

encontramos en los Pactos Colectivos, Convenciones Colectivas o reglamento interno de trabajo. Otras Causales: Dentro de este grupo se encuentran las ausencias no justificadas y en estos casos el trabajador no recibe remuneración o compensación alguna. También puede definirse como absentismo no retribuido, tales como: Permisos particulares, ausencias no autorizadas, asuntos judiciales y todas aquellas ausencias que no estén permitidas legalmente o por las normas internas de la organización.

6.3. Causas y consecuencias del absentismo laboral

6.3.1. Causas del absentismo laboral en trabajadores

Entre las causas no justificadas del absentismo destaca el estrés laboral. Las justificadas hacen referencia a accidentes y enfermedades y las más comunes son la diabetes, la artritis y el dolor de espalda o lumbalgia. Existen causas características por parte de los trabajadores que se dan en todas las empresas:

- Las enfermedades pueden ser en algunos casos ficticias o exageradas de manera artificial por los absentistas voluntarios. Aun así, las enfermedades, sobre todo crónicas, suelen estar justificadas y ser reales.
- Razones de carácter familiar.
- Motivos de fuerza mayor que alargan las faltas involuntarias
- Motivos personales que promueven ausencias voluntarias. Los empleados también pueden verse afectados por la autoestima del trabajador, en algunos casos el estrés extralaboral.

6.3.2. Causas del absentismo laboral motivadas por la empresa

No siempre es el empleado el causante del absentismo laboral. Muchas veces la empresa emplea políticas o formas de organización que invitan a sus trabajadores a no asistir a sus puestos de trabajo. La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia que tengan las empresas influirán directamente en la gestión de este problema. Existen una serie de causas comunes por parte de las empresas y que afectan a los trabajadores:

- Falta de supervisión por parte de la dirección. Muchas empresas no adoptan sanciones directas ni indirectas.
- Exceso de especialización de las tareas.
- Ausencia de estímulo y falta de motivación laboral.
- Falta de satisfacción.
- Malas condiciones de trabajo.
- Insuficiente integración y adaptación del empleado en la empresa.
- organizacional y social deteriorado.
- Adoptar políticas inadecuadas.
- Accidentes de trabajo y riesgos laborales.
- Problemas de transporte, si la empresa está situada a las afueras de la ciudad o no tiene transportes adecuados para llegar a ella.
- Rotación de personal.

Estas causas hacen referencia al absentismo laboral. Pero el absentismo presencial aparece cada vez más en las empresas, potenciado sobre todo por las nuevas tecnologías y el teletrabajo. Son los hábitos de lectura del periódico, llamadas a familiares, escapadas a fumar o la utilización de redes sociales durante las jornadas de trabajo. Por ello muchas empresas apuestan por aplicaciones de control de accesos al trabajo.

6.4. Verdaderas causas que inciden en el ausentismo

6.4.1. Legales: Las motivadas por la existencia de un soporte legal que justifique al empleado a no acudir a trabajar cuando estén amparadas por normas legales, como matrimonio, enfermedad, permisos, vacaciones, entre otras)

6.4.2. psicológicas: Entre estas encontramos el estrés ocasionado por presiones internas y externas: La aplicación de la normativa gubernamental, incremento salarial anual causado por la inflación; sin embargo, esto afecta a la empresa y a sus empleados, ya que las condiciones económicas no son iguales de un año fiscal a otro, la garantía de seguir manteniendo a los empleados con un incremento en la masa salarial dependerá de las políticas internas de la empresa, factor que relacionado con el incremento de la

productividad, la crisis económica y el desempleo. Con la expectativa de que para cumplir con esta obligatoriedad la empresa deba disminuir las bonificaciones por ventas o despedir a trabajadores, ya que para sus accionistas resultaría imposible mantener sueldos y bonificaciones altos, y para los entes controladores resultaría poco probable que puedan regular o controlar este tipo de situaciones.

6.4.3. Falta de motivación: No cabe duda que la motivación está ligada con el absentismo laboral, con la carencia de motivación el absentismo aumenta, de lo contrario, si los empleados se encuentran motivados, las faltas injustificadas disminuirían. Se hace necesario precisar qué factores que resultan motivantes: equidad laboral, promoción, crecimiento profesional, un buen clima laboral, expectativas de promoción, estabilidad laboral y emocional, brindar servicios sociales recomendables, entre otros.

6.4.4. Enfermedades simuladas o exageradas: Es un tema difícil de comprobar, pero existen empleados que justifican su ausencia con enfermedades ficticias o exageradas, el llamado absentismo voluntario.

De lo investigado se evidencia que los certificados emitidos por un médico particular no garantizan la veracidad de la situación actual del empleado.

6.4.5. Falta de compromiso: A este factor lo hemos denominado absentismo presencial, no es menos cierto que es un fenómeno que viene de muchas generaciones atrás. Antes eran hábitos, como leer el periódico, atender llamadas, buscar tiempo para fumar, esto era más evidente y fácil de restringir. En la actualidad es más difícil detectarlo, ya que la tecnología como herramienta de trabajo ayuda a simularlo, a pesar de que su acceso está limitado, el uso del internet, juegos en los PC, el uso de correos electrónicos, o el uso de celulares.

6.5. Consecuencias del absentismo para la empresa y el trabajador

Estas consecuencias, aparte de afectar al trabajador y a la empresa, también afectan a la Seguridad Social o Mutua que tenga contratada la empresa.

6.5.1. Para la empresa: si se trata de una empresa de producción, esta se verá aminorada, si es de servicios. Esto provocará fallos (en especial en empresas pequeñas).

Si la presencia del trabajador ausente es imprescindible (ya sea por otro trabajador de la empresa o contratando otra persona puntualmente), la empresa también tendrá gastos adicionales. Por ejemplo, alta en la Seguridad Social, pago de indemnizaciones...

Si son los compañeros los que suplen la ausencia del trabajador, deberán acelerar su ritmo de producción. Esto puede provocar conflictos internos como reducir la motivación, no alcanzar los objetivos de productividad, etc.

6.5.2. Para el trabajador: menos percepción salarial, se reduce su motivación, pierde vínculo con las tareas que estaba llevando a cabo, sufrir un posible conflicto con sus compañeros de trabajo por las consecuencias de su ausencia.

6.5.3. Incentivo laboral

Para definir qué es un incentivo laboral, nos basaremos en la teoría del psicólogo humanista Abraham Maslow, quien explicó que los incentivos laborales son aquellos beneficios que recibe el trabajador fuera del pago o salario percibidos, por ejemplo, los bonos por cumplimiento, las premiaciones y reconocimientos, los aumentos salariales, las vacaciones pagas, la afiliación a seguro de salud o vida, días libres, entre otros.

La función principal de un incentivo laboral es impulsar a los colaboradores a que realicen sus deberes con mayor rendimiento, que se sientan a gusto en su día a día con el trabajo que realizan y que su productividad venga por sí sola.

6.6. Factores que inciden en el absentismo laboral

Existen causas que influyen directamente o indirectamente al absentismo, sean estas por actitudes internas del individuo o de acuerdo al entorno en el que se desenvuelve, sean éstas familiares, sociales, económicas o políticas.

6.6.1. Externos

Son causados por factores exclusivos del individuo trabajador:

- Afecciones de la salud
- Accidentes de trabajos
- Condiciones ambientales externas, naturaleza
- Políticas gubernamentales.

6.6.2. Internos

Son los factores internos originados dentro Institución y que no tienen relación con el individuo trabajador.

Deficiencias en la selección de personal

- Deficientes métodos para la asignación de cargos
- Falta personal
- Rotación de personal
- Deficientes aplicación de políticas disciplinarias
- Malas políticas salariales
- Clima laboral

6.7. Tipos de incentivos laborales

6.7.1. Incentivos económicos

Son aquellos incentivos que le otorgan dinero a los colaboradores, como una remuneración adicional. Entre los más comunes están:

- Apoyo financiero
- Acceso a créditos con bajas tasas de interés
- Sistemas de bonificación por grupo o individual
- Planes de premios por cumplimiento de metas
- Contratos a término indefinido

6.7.2. Incentivos morales

Se trata de los incentivos no económicos que apelan a la sensibilidad y emociones de los trabajadores. Entre los más comunes están:

- Programa de participación e ideas que integre a los trabajadores a las decisiones importantes de la empresa
- Atención individual a cada trabajador para conocer sus necesidades y expectativas
- Flexibilidad horaria
- Reconocimiento de logros
- Días libres o compensatorios
- Charlas de bienestar emocional
- Programas deportivos y de recreación
- Capacitación y actualización de conocimientos

6.7.3. Vacaciones

En muchos países los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones. Las condiciones varían según varios aspectos del contrato laboral y el marco normativo que recoge todas las posibilidades. La obligación de las empresas de ofrecer estos días de descanso a sus empleados tiene efectos positivos tanto para estos como para la compañía.

Las vacaciones aumentan la productividad, la creatividad y la concentración. Durante el periodo laboral estamos centrados en todo lo referente al trabajo, queremos hacer las cosas bien, rendir al máximo y por tanto concentramos todos nuestros esfuerzos en ese objetivo. Podríamos decir que el cerebro está muy activo, pero implicándose únicamente en una estimulación determinada. Sin embargo, cuando estamos disfrutando de las vacaciones, el cerebro no deja de estar activo, si no que se ponen en marcha nuevas áreas en respuesta a otro tipo de estimulación, produciéndose un aumento de nuevas ideas y de creatividad. A su vez las vacaciones contribuyen a reparar nuestro cuerpo y mente produciéndose un aumento de la concentración.

6.8. Efectos del absentismo

El absentismo laboral sin duda tiene muchos efectos, los cuales tienen la siguiente clasificación:

Efecto organizativo: Para una empresa la organización es fundamental, necesita para ello establecer un orden, un control y manejo de los recursos, tanto materiales como humanos y hacerlo de la mejor manera para conseguir los productos o el servicio deseado. El absentismo hiere directamente al núcleo del sistema organizativo de la misma. El fenómeno produce numerosos problemas en la organización de las empresas, ya que la sustitución de los inexistentes requiere el adiestramiento urgente de otros empleados, o prolongar la jornada con horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado. Pero como es sabido la simple e imprevista sustitución de un empleado por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona, debido a la escasa práctica de la actividad concreta del sustituto, así como la menor experiencia sobre lo que rodea el puesto de trabajo y menores conocimientos con que los empleados ausentes. A esto cabe añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, que el absentismo genera en el grupo o equipo de trabajo.

Un caso verídico explicado por James Roche, el entonces presidente (1965-1967) de la compañía automovilística más grande de Detroit, la General Motors, el cual expresó en un discurso agónico la situación de sus fábricas: "Nos hemos encontrado un absentismo

en nuestros centros de trabajo que es común en la industria. Sobre todo, el doble de lo que hace cinco años... Uno no puede llevar adelante efectiva o eficientemente un negocio sobre esta base, ya que los dos días de absentismo más altos de la semana son el viernes y el lunes. El 13% y el 15% respectivamente, son bastante comunes. Cuando uno está preparado para poner en marcha una cadena de montaje a las 8 de la mañana y se encuentra con que tiene tan elevado índice de ausencias, se ve forzado a realizar cosas raras”. —Continuó expresando—, “...tienes que traer gente, hasta de la estación, intentarlo con personas no muy competentes y sin experiencia. Tienes que doblar la supervisión, la inspección y el control creándose con ello una insoportable carga...”. Añadía en su intervención que la situación además de desbaratar los planes de producción y afectación de los costes, influía mucho en el estado emocional de los capataces y la alta dirección.

6.8.1. Efecto psicosocial: El término “factores psicosociales”, según (OIT, 1986), se refiere a la interacción entre aspectos del trabajo (contenido del trabajo, organización del trabajo y gestión) y la persona (competencias, motivaciones...) y a sus consecuencias, tanto en la empresa como en la salud individual. Dependerá mucho de cómo se gestionan los recursos humanos y si se invierte tiempo y dinero para llevar a cabo planes y políticas que conduzcan a crear un ambiente apropiado que permita instalar unos valores que expulsen el absentismo voluntario del seno de la empresa. Destacan sobre otros tres principales elementos del clima laboral que estando estrechamente relacionadas entre sí han adquirido entidad propia.

6.8.2. Mal clima laboral: Según (Rubio Navarro, s.f.) Se denomina clima laboral al medio ambiente humano psíquico y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Entonces ¿qué se ha de entender por mal clima laboral?, pues, aquel en el que por una o varias razones el personal trabaja emocionalmente incómodo, a disgusto y/o frustrado. Y ¿cuáles son las consecuencias?, conflictos de todo tipo, baja productividad, poca calidad, etc., y, por supuesto, más ausencias de las necesarias al trabajo, siendo algo que se retroalimenta, que genera un círculo vicioso del cual es complicado salir.

Término parecido que sugiere una mayor amplitud tal es el llamado “clima organizativo u organizacional”, al superar lo estrictamente social o laboral, que en principio se puede definir genéricamente como aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo, es decir, todos aquellos elementos relacionados con los procesos de gestión y, por tanto, también derivado de la tecnología, el capital y el producto.

6.8.3. El estrés: Se trata del estado de tensión nerviosa excesiva y continua que produce alteraciones de la conducta de quienes participan en una empresa, perjudicando su salud física, rebajando la calidad de vida y acentuando los conflictos. Esos estados, digamos, emocionales o de ánimo, pueden provenir, de una sobrecarga de trabajo, la repetitividad de la actividad o monotonía de las tareas, la aceleración excesiva del ritmo de trabajo, la ambigüedad del rol que debe ocupar, de los objetivos marcados que debe alcanzar, de las relaciones personales negativas, inseguridad en la continuidad en el empleo, conciencia de tener riesgos para la integridad física, excesiva responsabilidad para su capacidad o preparación, etc.

6.8.4. Efecto económico: La no comparecencia al trabajo disminuye los ingresos del absentista, a la empresa le resulta más cara la partida de personal en su cuenta de resultados, encarece la producción y, al final, afecta a la economía nacional.

6.9. Diseño correcto de la estación de trabajo

Aun cuando los avances en tecnología y procesos industriales son considerables, todavía se encuentra diseño de puestos inadecuados, más aún en este medio donde el sector industrial está bastante descuidado. Si se observa el trabajo en una planta manufacturera se encuentra que muchas veces se realizan esfuerzos innecesarios, tareas repetitivas, en ambientes de trabajo que ocasionan que estas tareas se desarrollen con dificultad para el trabajador; esto ocurre, porque los diseñadores de puestos enfocan sus esfuerzos en la eficiencia mecánica y técnica del proceso productivo más que en las capacidades y limitaciones del hombre que interactúa con los equipos o los procesos.

Idear e implementar una estación de trabajo en forma correcta, de manera que evite el riesgo de lesiones y que por el contrario sea seguro, saludable y productivo es una tarea difícil. Para lograr este propósito se debe procurar que el puesto sea tan flexible como sea posible para que pueda adaptarse a diferentes usuarios. Dado que cada uno tiene peso, estatura, fuerza y dimensiones de segmentos corporales diferentes.

Un diseño correcto de la estación de trabajo debe permitir que el usuario pueda adoptar diferentes posturas tanto mejor si puede alternar entre la posición sentada como de pie y en movimiento, pues mantener una de estas posiciones durante largas horas no solo causa fatiga sino también problemas de salud, por ejemplo, el estar de pie produce varices y el estar sentado provoca dolores de espalda. El ancho o profundidad de la estación de trabajo debe permitir que el trabajador pueda extender las piernas y moverlas con comodidad cuando lo necesite. Una mala postura también afecta, así, no conservar una postura erguida sino encorvada generará esfuerzos internos sobre todo en los discos de la columna vertebral lo que provocará lesiones en la espalda.

Cuando se incorpora una silla a la estación de trabajo hay que tener en cuenta que esta debe poder ajustarse a los diferentes tipos de usuarios es decir debe poder regularse la altura del asiento, el respaldar debe poder moverse vertical y horizontalmente; el movimiento vertical a fin de proporcionar un apoyo a la región lumbar del usuario, el segundo para que avance o retroceda según la espalda lo hace. Si se trata de una silla industrial, esta no debe tener ruedecillas pues puede provocar actos inseguros a causa de su inestabilidad, tampoco debe contar con un apoyo para los brazos pues necesitará tener libre movimiento para poder ejecutar su tarea con comodidad.

Realizar una tarea exige 1) planeación y 2) ejecución, para reducir el tiempo de la primera será conveniente que el trabajador conozca y tenga sus materiales y equipo a utilizar en un lugar fijo, de esta manera la ejecución de sus movimientos también será más rápida pues sabrá exactamente la posición donde encontrará tal o cual herramienta.

Un diseño correcto no puede alcanzar sus objetivos si no se logra la participación del trabajador en la toma de conciencia que muchas lesiones pueden evitarse con la

adopción de posturas adecuadas. Aun cuando se implemente mejoras en las condiciones de trabajo muchas veces resulta muy difícil eliminar los esfuerzos desplegados por el personal esto puede deberse a las propias características de la tarea que implica posturas complejas y grandes esfuerzos. Es un reto para el ergónomo idear un puesto de trabajo o elementos auxiliares que pudieran contrarrestar las posturas incómodas que muchas veces inevitablemente se requieren adoptar y tales componentes auxiliares deben ser diseñados de tal forma que no resulten incómodos para la ejecución de las tareas o las haga más complicadas.

6.10. Medición del absentismo

Existen diferentes formas de medir el absentismo laboral según los autores, cada uno busca indicadores que se ajusten a las necesidades de cada organización.

La (OIT) “Organización Internacional del Trabajo” plantea los siguientes indicadores:

Tasa global del absentismo: (OIT) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por absentismo y los días laborados previstos.

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{No. de ausencias en un periodo}}{\text{No. de trabajadores en nómina para ese periodo}} \times 100$$

Índice de frecuencia: (OIT)

Es la relación entre el número de episodios de absentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

$$\text{I.F.} = \frac{\text{Número de ausencias para un periodo}}{\text{Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo}} \times 200.000$$

Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia: (OIT)

Es la relación de días perdidos y el número de episodios del absentismo.

$$P.D. = \frac{\text{No. Total, de días perdidos en el periodo} \times 100}{\text{No. de ausencias para ese periodo}}$$

Índice de severidad o gravedad: (OIT)

Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

$$I.S. = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Total, Horas-hombre trabajadas}} \times 200.000$$

Según Francisco Molinera, mide el absentismo según el tipo, en tres indicadores:

El índice de absentismo legal, que se obtiene de dividir el número de horas perdidas por accidente, enfermedad, licencias legales entre el número de horas de trabajo disponible, multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006).

El índice de absentismo personal es el resultado de dividir el número de horas perdidas por permisos, ausencias no autorizadas y conflictos laborales entre el número total de horas de trabajo disponibles y multiplicado el resultado por cien.

(Molinera, F. 2006).

El índice de permanencia se obtiene de restar a cien la suma de los índices legal y personal. (Molinera, F. 2006).

En el presente trabajo se tomará como medida de absentismo laboral, los indicadores empleados por Fernández & Herrero, (2003) en su artículo

“Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa”.

Tasa General de Asentismo (T.G.A.)

Relación entre el número de casos aparecidos en un período de tiempo y el total poblacional

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias observadas} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores expuestos}}$$

Tasa de Frecuencia de Absentismo (T.F.A.)

Una tasa de frecuencia indica el número de eventos que se produjeron en una empresa en un determinado número de horas trabajadas por todos los empleados. Las tasas de frecuencia de accidentes se calculan para 100.000, 200.000 o 1.000.000 de horas de trabajo del empleado (horas-hombre), dependiendo del país. En Estados Unidos, se da generalmente por 200.000 horas-hombre.

$$\text{T.F.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Procesos en período observación} \times 1000}{\text{N}^\circ \text{ Horas trabajadas}}$$

Tasa de Gravedad o severidad de Absentismo (T.S.A.)

Relaciona la gravedad de las ausencias con el tiempo de trabajo perdido. Por lo tanto, se llama índice de gravedad a la relación existente entre el total de días perdido debido a los eventos y el total de horas-hombre de exposición al riesgo.

$$\text{T.S.A.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Jornadas perdidas período observación} \times 1000}{\text{N}^\circ \text{ Horas trabajadas}}$$

7. MARCO CONCEPTUAL

7.1. Absentismo laboral: Se define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado. (Caballero, 2015)

7.2. Actitudes: Es el comportamiento en particular y habituales de un individuo, ya sean favorables o negativas, respecto a personas, objetos o acontecimientos, las cuales reflejan la opinión sobre algo. (Sallán , 1991)

7.3. Clima organizacional: Son las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Eumed. (2012).

7.4. Conducta: Cualquier cosa que hace una persona, como hablar, pensar o soñar despierto. La acción resultante de una actitud. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1.996, p. 873).

7.5. Impuntualidad: Es la no comparecencia al lugar de trabajo en el horario establecido” (Def. Óp.)

7.6. Satisfacción: Es el grado de concordancia entre las expectativas que cada trabajador tiene y las recompensas que el cargo ofrece. (Davis y Newstron, 1.988, p. 114).

7.7. Supervisión: Es el proceso mediante el cual se revisa la efectividad de las tareas realizadas, en relación con lo planeado. En la supervisión se coordina, estimula y dirige a las personas para el mejoramiento de las actividades que realizan. (Puig cruells, 2016)

7.8. Reconocimiento: Confirmación por parte de la dirección, de un trabajo bien hecho. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1.996 p. 196). Porret. Óp. cit., p 41.

7.9. Motivación: Es el impulso que tiene el ser humano para realizar una determinada acción, con el propósito de satisfacer una necesidad, ya sea espiritual, emocional, económica o profesional. (C.McClelland, 1989)

7.10. Incentivos: Es un estímulo que tiene como propósito motivar a los trabajadores a incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Estos se conceden dependiendo del buen desempeño laboral de un trabajador. (Romero Barrutieta, 2005)

CAPITULO III

8. Diseño metodológico

8.1. Tipo de investigación

De acuerdo al fin que se persigue el proyecto de investigación de tesis corresponde al tipo de investigación aplicada, puesto que esta orienta a lograr un nuevo conocimiento y a solucionar problemas prácticos y tuvo como fin resolver un problema real de la empresa Tabolisa S.A con dicha finalidad de reducir el absentismo laboral

El método de investigación es observacional, por el factor que se está estudiando en donde interviene el investigador y solo observamos y limitamos a medir las variables y a recopilar la información.

Según el nivel de profundidad de conocimiento el tipo de estudio es descriptivo (piura,2006) debido a que se realizara una descripción de los factores incidentes en el absentismo.

De acuerdo al tiempo de ocurrencias de los hechos y registros de la información retrospectiva porque vamos aplicar datos de hechos históricos.

El estudio es transversal porque se analizan datos de variables recopiladas del absentismo laboral en el área de producción de la empresa TABOLISA S.A, así también es transversal analítico porque se investiga la relación entre las variables y los factores, a la vez se recolectan simultáneamente los resultados del absentismo y los potenciales factores de riesgos en el área del estudio.

8.2. El área de estudio.

El área y línea de investigación al cual está orientado el presente trabajo de investigación, es el área de gestión, específicamente a la administración de Dirección de Personas, dicho proyecto está orientado a temas como: absentismo de personal, Selección, desempeño y motivación, Comportamiento Organizacional y clima Laboral.

8.3. Área de conocimiento

Esta investigación pertenece a la línea de investigación al área de conocimientos de ingeniería, industria, construcción y a la línea de Innovación tecnológica y medio ambiente y a la sub línea de tecnología aplicada a procesos productivos debido al tema de esta investigación ya que es el recurso humano es clave en los procesos productivos.

8.4. Área geográfica

El universo de esta investigación lo compone la Fábrica de puros TABOLISA S.A la cual está ubicada a 148 km de la ciudad de Managua en el barrio el Rosario de la ciudad de Estelí, su dirección es del CEPAD dos cuadras al norte, media cuadra al este, Estelí, Nicaragua. Las coordenadas geográficas son, Altitud: 13°6'21.37" y Latitud: 86°21'27.86" W, es una fábrica dedicada a la elaboración y exportación del tabaco a países internacionales.



8.5. Población y muestra

8.5.1. Población

El estudio está enfocado en la empresa TABOLISA S.A que en su conjunto comprende la población sobre la cual se ha de investigar.

8.5.2. Muestra

La unidad de muestreo es de 600 trabajadores correspondientes al área de producción, puesto que en este ámbito está comprendido dicho objeto de estudio.

8.6. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo se considera probabilístico, aleatorio simple, puesto que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, lo cual se hizo mediante la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{(N - 1)e^2 + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Siendo $z = 1.96$ correspondiente al 95% del nivel de confianza; N es el universo que corresponde a los 600 trabajadores del área de producción de la empresa TABOLISA S.A, p y q probabilidades complementarias de 0.5, e es el error de estimación aceptable para las encuestas en 10% o 0.1, n tamaño de la muestra.

$$n = \frac{600(1.96)_{\alpha}^2 (0.50)(0.50)}{600(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)}$$

$$n = \frac{115.248}{3.46}$$

$$n = 33$$

La muestra seleccionada para las encuestas a aplicar es de 33 trabajadores distribuidos uniformemente de acuerdo al número de trabajadores del área de producción.

8.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

9.7.1 Técnicas de recolección de datos

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación se utilizaron técnicas como: cuestionarios, observaciones y entrevistas, en donde las observaciones nos permiten tener un mayor visión de las características y condiciones de los individuos, así como también sus conductas, actividades y características o factores ambientales y laborales.

Posterior a esto se utilizó técnicas cualitativas, a fin de poder valorar el resultado de las entrevistas realizadas al personal operativo en lo que tiene que ver principalmente a su condición y calidad humana. Así también, se efectuaron valoraciones cuantitativas de los resultados de las encuestas realizadas a fin de poder identificar las tendencias que nos permitan concluir sobre las causas que las motivan.

El grupo humano encuestado contestó la formulación de preguntas planteadas, las que se elaboraron alrededor del marco institucional de la empresa TABOLISA.

Las preguntas fueron directas de SI o NO entre otras opciones y el entrevistador estuvo presto a realizar anotaciones de cualquier comentario que el entrevistado estuviera dispuesto a dar como ampliación de su respuesta. También se proporcionó un ambiente adecuado a fin de que el entrevistado pueda fluir en el diálogo planteado.

8.7.2. Instrumentos

Se utilizaron instrumentos tales como:

8.7.2.1. Guia de observacion.

Observar implica identificar las características, elementos y factores del objeto en estudio, se trata de registrarlas; observar cosas, sucesos o relaciones, cuyo argumento las cosas y sucesos adquieren un nombre y a través de el, ingresan a un esquema conceptual.

Se utilizo este instrumento debido a que mediante la observación podemos recolectar datos de la realidad empirica indistorciones de la investigación.

8.7.2.2. Encuesta

Es un método empírico complementario de investigación que supone la elaboración de un cuestionario, cuya aplicación permite conocer las opiniones y valoraciones que sobre determinados asuntos poseen los colaboradores (encuestados) seleccionados en la muestra.

Se aplico este cuestionario para obtener respuestas sobre el problema en estudio así, analizar e interpretar los datos de una pequeña muestra de este.

8.7.2.3. Entrevista

Es un instrumento diseñado para obtener respuestas verbales a situaciones directas entre el investigador y el encuestado. Cada pregunta se especifica de antemano y estas deben ser presentadas en la misma forma a cada entrevistado.

Se utilizo la entrevista ya que permite obtener una información mas completa y a travez de ella podemos explicar el proposito del estudio y especificar claramente la información.

8.8. Etapas de la Investigación

8.8.1. Análisis y procedimientos de la investigación

Se utilizo para el procesamiento de la información el paquete estadístico SPSS y una hoja de cálculo de Excel, se realizó estadísticas descriptivas tales como: gráficos de barra, gráficos de sectores, medidas de tendencia central y se realizó estadísticas inferenciales para determinar la relación estadística de los factores incidentes en el absentismo.

8.9. Operacionalización de las variables

Objetivos Específicos	Variable Conceptual	Subvariables, o Dimensiones	Variable Operativa	Técnicas de Recolección de Datos e Información
<u>Objetivo</u> Describir los factores incidentes en cuanto al absentismo	1. Factores incidentes en el absentismo	1. 1. Salud y ergonomía 1.2. Recursos Humanos 1.3. De proceso	1.1.1 Enfermedades respiratorias, enfermedades musculoesqueléticas, estrés laboral, accidentes laborales. 1.2.1 Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, exigencias académicas.	Encuesta Entrevista Encuesta

			1.3.2 Orden, estandarización, disciplina, limpieza, organización.	Guía de observación y encuesta
--	--	--	---	--------------------------------

Objetivos Específicos	Variable Conceptual	Subvariables, o Dimensiones	Variable operativa	Técnicas de Recolección de Datos e Información
<p>Objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la asociación de los factores incidentes. 	<p>1. Asociación de factores.</p>	<p>1. 1. Asociación de factor Salud, ergonomía y factor recursos humanos.</p> <p>1.2. Asociación factor Recursos Humanos y de proceso.</p> <p>1.3. Asociación factor ergonomía y de proceso.</p> <p>1.4 Asociación factor de proceso y factor de recursos humanos.</p>	<p>Satisfacción laboral, ausencia laboral.</p> <p>Motivación laboral, aptitudes del jefe inmediato.</p> <p>Ausencia laboral, condiciones laborales, ausencia laboral, motivos que afectan.</p> <p>Ausencia laboral, relaciones del equipo de trabajo.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p> <p>Guía de observación y encuesta</p> <p>Pruebas estadísticas chi2</p>

Objetivos Específicos	Variable Conceptual	Subvariables, o Dimensiones	Variable Operativa	Técnicas de Recolección de Datos e Información
<p><u>Objetivo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Proponer lineamientos estratégicos para reducir el absentismo. 	<p>1. Lineamientos estratégicos</p>	<p>1. lineamientos estratégicos, para factores de "salud y ergonomía"</p> <p>2. lineamientos estratégicos, para factores de "recursos humanos"</p> <p>3. lineamientos estratégicos, para factores de "procesos"</p>	<p>1. Propuesta de lineamientos</p>	<p>Encuestas</p> <p>Entrevistas</p> <p>Guía de observación y encuestas</p> <p>Guías de observación y entrevista</p>

CAPITULO IV

4. Análisis y discusión de resultados

En el presente capítulo se da a conocer el análisis y discusión de resultados obtenidos en función de los objetivos propuestos, en el cual se aplicaron instrumentos como: guía de observación, encuesta, entrevistas a personal administrativo y colaboradores de la empresa.

4.1. Descripción de los factores incidentes en el absentismo

4.1.1. Generalidades de la empresa

4.1.1.1. Misión

Producir y comercializar puros de la alta calidad enfocados a satisfacer los requerimientos de consumidores más exigentes a nivel mundial.

4.1.1.2. Visión

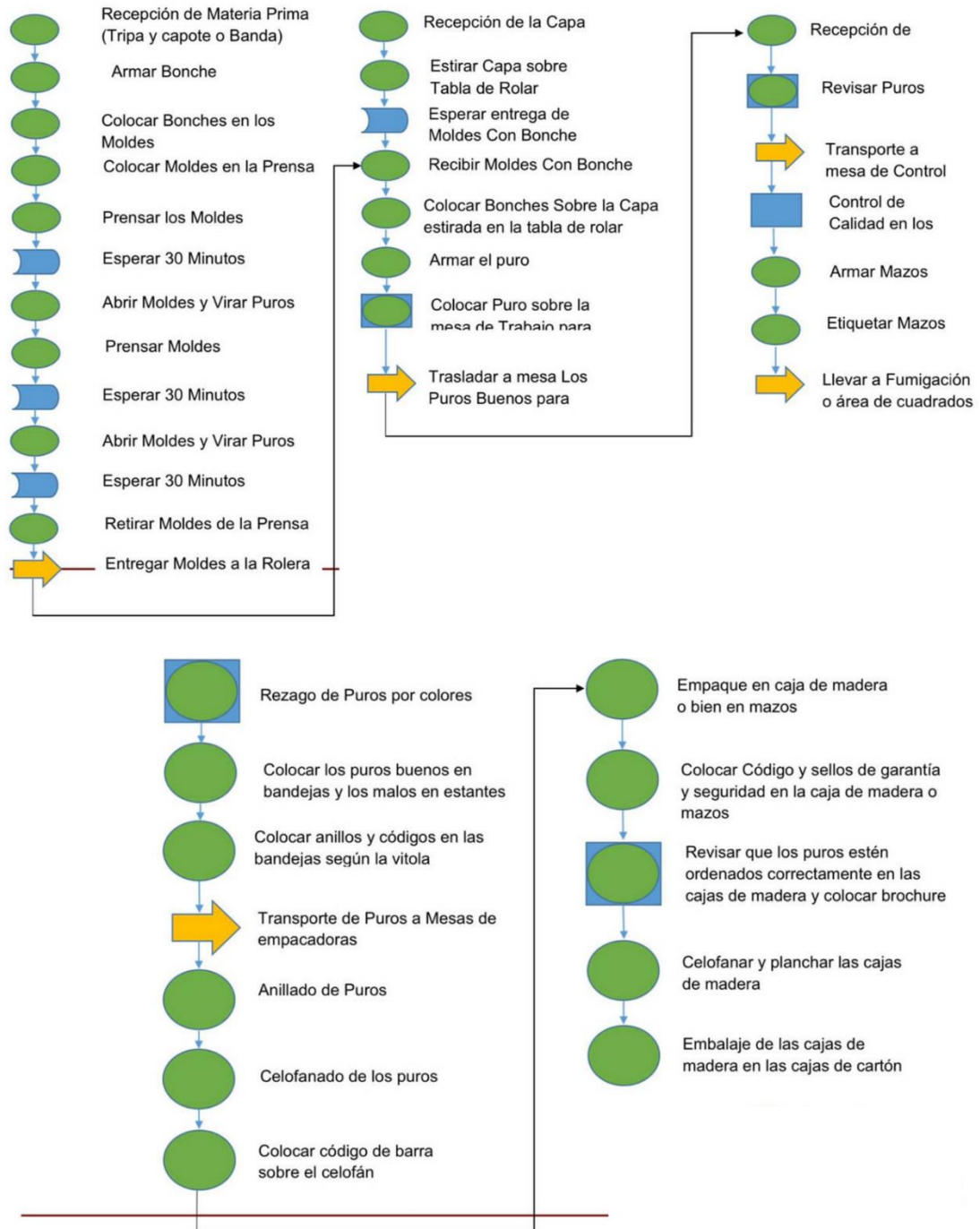
Ser la empresa líder en la producción de puros hechos a mano de alta calidad a través de la mejora e innovación continua de nuestros procesos.

4.1.1.3. Valores de la empresa

- Disciplina
- Responsabilidad flexibilidad al cambio
- Autocritica
- Eficiencia y calidad
- Compromiso social

4.2. Descripción del área de producción

4.2.1. Área



Proceso productivo de la empresa TABOLISA SA. Fuente: *Fuente especificada no válida.*

4.2.2 Condiciones del área de producción

El análisis realizado se llevó a cabo por medio de observaciones realizadas constantemente, se evidenció el buen estado de la infraestructura de la empresa, los puestos de trabajo se encuentran bien delimitados, cada quien posee el espacio y las herramientas necesarias para desempeñar su tarea además el área cuenta con buena iluminación.

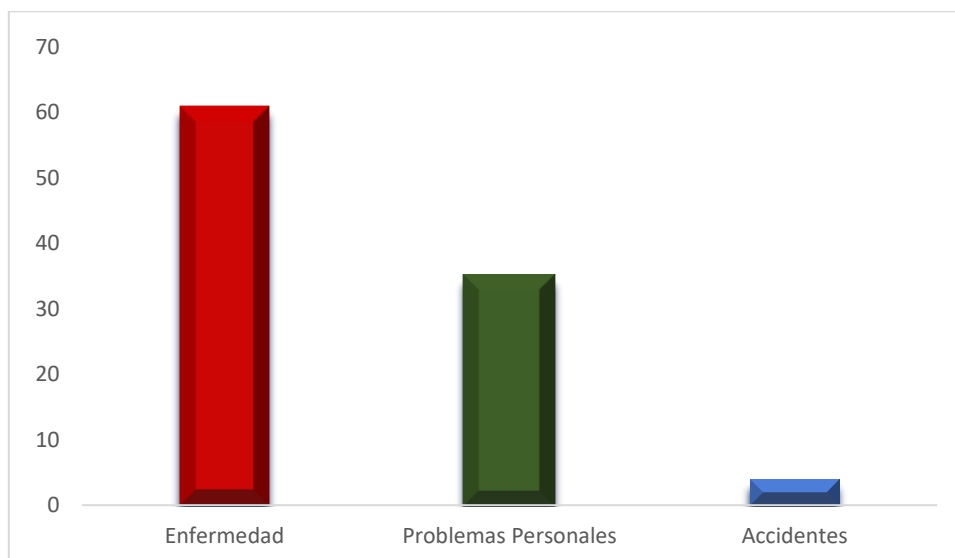
En el área se establece una escuela donde se realiza inducción a los nuevos trabajadores sin experiencia, donde son capacitados por cierto periodo de tiempo con respecto a las actividades referentes al proceso productivo del tabaco.

4.3. Factores incidentes en el absentismo en el área de producción

Una vez echa nuestro cuestionario o modelo de encuesta se procedió a realizar el trabajo de campo (llenado de las encuestas) las cuales nos proporcionarían información de vital importancia a la realización de los lineamientos estratégicos en el área de producción de la empresa Tabolisa S.A.

4.3.1. Salud y ergonomía

¿Cuál ha sido su mayor motivo de ausencia?



Grafica 1. Motivo de ausencia

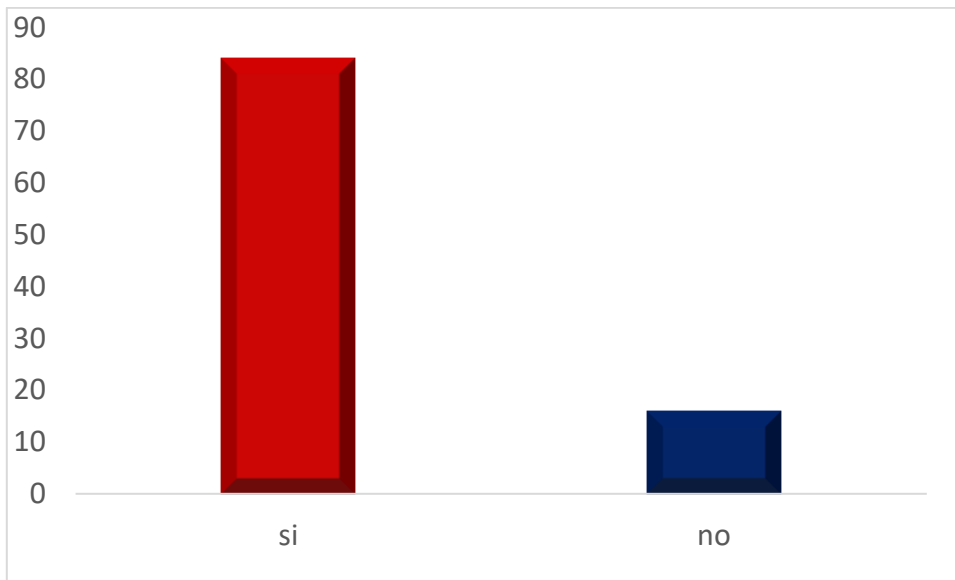
La entrevista realizada a operarios del área de producción se aplicó uno a uno y en tiempos distintos para ver cuáles eran los diferentes tipos de percepción que se tienen en los diferentes factores que motivan al absentismo dentro del área de producción y a su vez de la empresa como tal y de esta manera poder llegar a un consenso debido a las muchas respuestas que tienen correlación entre ellas con respecto a los diferentes entrevistados.

Con respecto a los resultados nos dimos cuenta que un 61% de los entrevistados el mayor motivante al absentismo es el factor enfermedad, ya que para ellos las enfermedades las causan el ambiente y clima laboral, y se le suman enfermedades imprevistas no adquiridas en la empresa, el 4% de las personas entrevistadas su motivante al absentismo laboral es el factor accidentes, este según las respuestas se presentan en horas laborales o en tiempos de descanso, y el 35% su factor motivante son los problemas personales, se deduce que estos se presentan mayormente en el personal joven y poco en los colaboradores con mayor estabilidad laboral en la empresa cabe recalcar que hay gran parte de los colaboradores que más les afecta este factor es el género femenino.

El motivo de ausencia de los colaboradores de la empresa Tabolisa y su mayor causante de este absentismo es debido a las enfermedades, muchas de ellas son causadas por problemas respiratorios, este se debe al clima laboral en el que están rodeados, también son causados por enfermedades musculoesquelética, estos suceden porque no utilizan los equipos de protección(fajones).

El segundo mayor causante de estas ausencias son los problemas personales, según datos recolectados, muchos colaboradores tienen hijos y tienen retardos a la hora de llevar a sus hijos al colegio y se le hace tarde la hora de entrada al trabajo, también obtuvimos información que hay mucho personal entre la edad de 17 a 25 años los días que más se ausentan son los días lunes, debido a que pasan los fines de semanas en fiestas. El ultimo causante de ausentismo es consecuencias accidentes laborales que se dan en la empresa y en ocasiones son accidentes que ocurren fuera de esta.

¿Cree usted que la ausencia laboral afecta a la empresa?



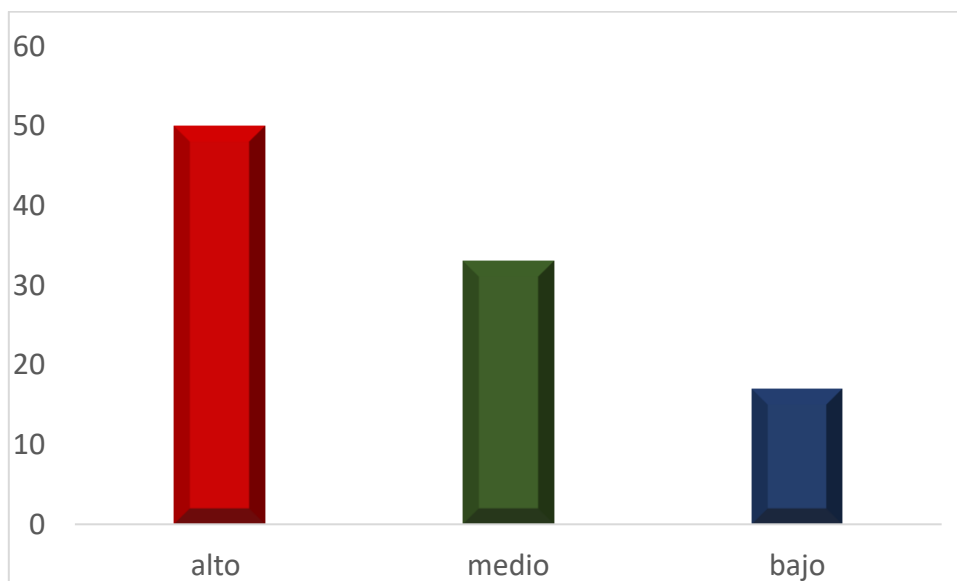
Grafica 2. Ausencia laboral

Según la encuesta que se realizó a colaboradores de la empresa el 85% de ellos respondió que la ausencia laboral afecta directamente a la empresa y el 15% de las respuestas fue que no afectaba, además se puede observar que tienen un impacto de nivel alto, debido a que si hay absentismo laboral la productividad disminuye.

Las ausencias laborales vienen a darse por los motivos derivados de las enfermedades, estrés laboral, insatisfacción laboral, accidentes laborales, problemas personales y falta de compromiso.

9.3.2. Recursos Humanos

¿Creen que la selección incorrecta del personal sea el causante del absentismo?



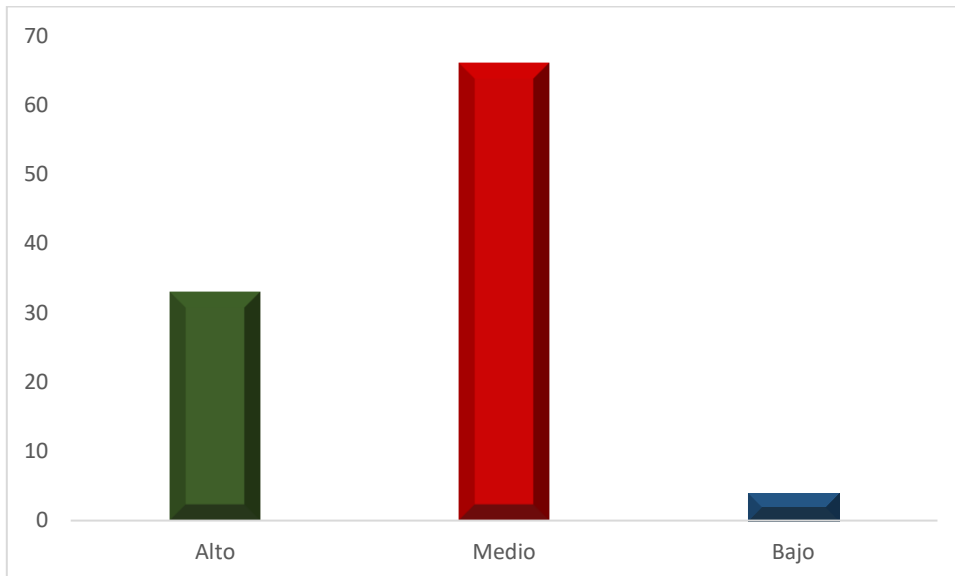
Grafica 3. Selección del personal

Por medio de encuestas realizadas se conoce que el 50% de los colaboradores opina que la selección del personal afecta en grado alto, debido a que, ellos opinan que el área no cuenta con capacitación adecuada a los nuevos contratos, el 33% lo evalúa en un grado medio, estos están conforme con las capacitaciones y valoran la enseñanza de la escuela con la que cuenta el área, y el 17% restante da a conocer que no afecta de alguna u otra forma, con respecto al absentismo.

La selección del personal afecta en un nivel alto, puesto a que la mayor parte de contratos de la empresa es gente con experiencia, el cual buscan los mayores beneficios hacia ellos, estos se comienza a partir de que las empresas por cada 2 o 3 meses, ellos dan incentivos tales como: liquidación y pago de vacaciones, es por ellos que al seleccionar a ese tipo de personal para un nuevo contrato, conlleva, a que un corto plazo el colaborador decide renunciar al trabajo para obtener esos beneficios que tienen en común algunas de la empresas tabacaleras en la ciudad de Estelí. Afecta en un nivel medio pues, muchos de los principiantes desisten y no alcanzan adaptarse al ritmo de

trabajo y clima laboral. Afecta en un nivel bajo porque la selección de personal resulta productiva.

¿La motivación influye en el absentismo laboral?

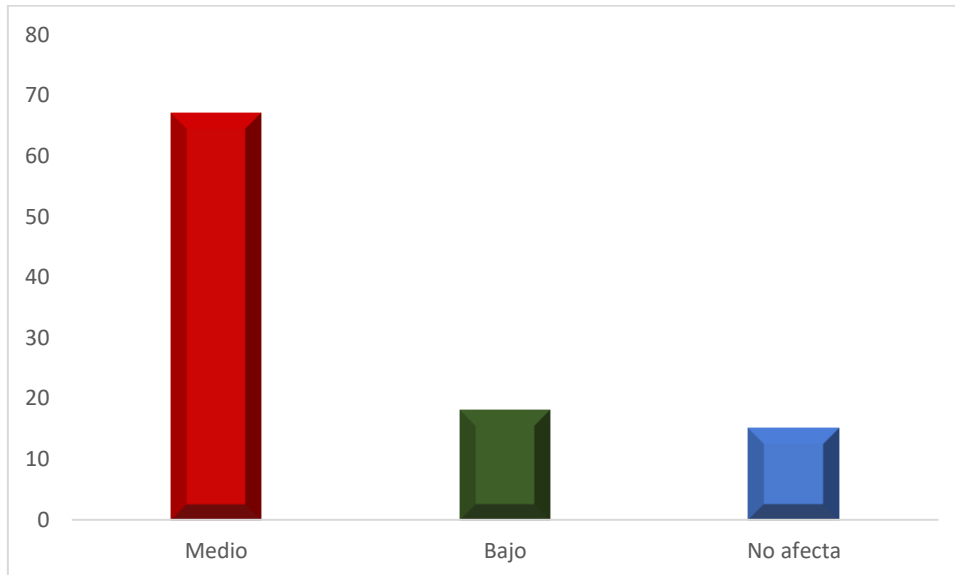


Grafica 4. Motivación

En la encuesta realizada a la empresa Tabolisa S.A nos damos cuenta que un 66% de los colaboradores consideran que la falta de motivación que los perturba es de nivel medio, dicen tener una jornada demasiado larga y les gustaría disminuir la sobre carga laboral, 30% de los encuestados valora que es de nivel alto ya que afirman que su falta de motivación viene dada por un factor económico como, los incentivos, y el 4% entienden que los afecta de una baja manera.

Los incentivos juegan un papel muy importante dentro de este factor, que su distribución equitativa y no indiferente muestra resultados muy positivos. Con respecto a la empresa TABOLISA S.A, los incentivos son de manera general y los de mayor importancia, como reconocimientos los obtienen los colaboradores con mayor producción mensualmente, este es motivante para los que ya tienen un cierto tiempo con experiencia en el ámbito, en cambio para los nuevos y los que tienen poca experiencia es un objeto de desmotivación, pues la competencia para poder llegar a ese tipo de incentivos es demasiada.

¿Crees que los motivos personales son la mayor causa del absentismo laboral?

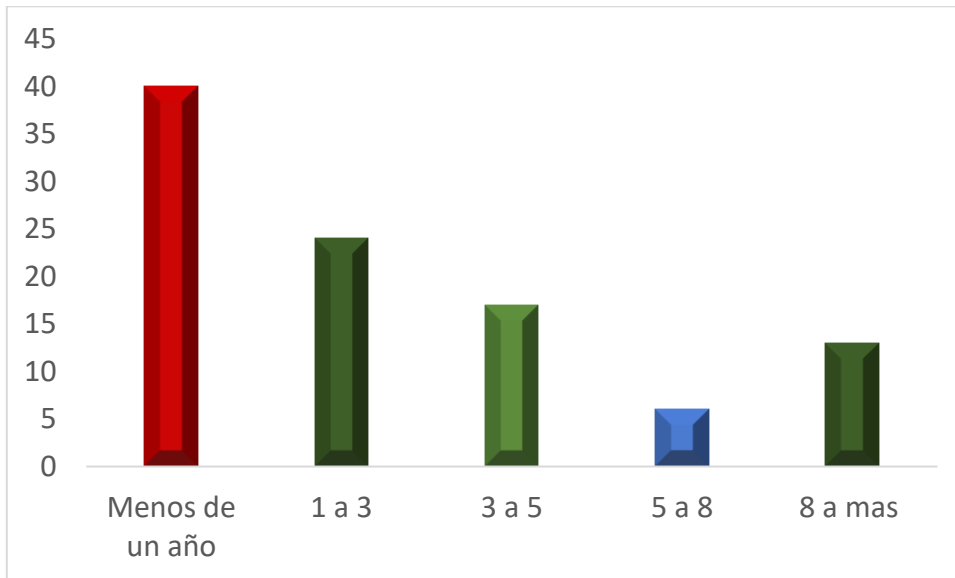


Grafica 5. Motivos que afectan

Según las respuestas de los entrevistados dicen que los motivos personales afectan un 67% de manera media ya que por circunstancias mayores a ellos se les hace imposible llegar a hacer su jornada laboral. El 18% opina que influye en grado bajo este depende de su responsabilidad como trabajador y cumplir con sus tareas diarias, el otro 15% comentan que no les afecta en nada ya que ellos cumplen con sus obligaciones.

La empresa no cuenta con un plan para este tipo de justificaciones, los factores aun no tienen un sistema de medida o de estudio para solucionar o dar una salida a este tipo de problemáticas, en cuestión de ello la empresa tiene un cierto grado de permisividad puesto que la mayoría de colaboradoras son madres, este hace que tengan un compromiso aparte del que comparte con la empresa

¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la empresa?

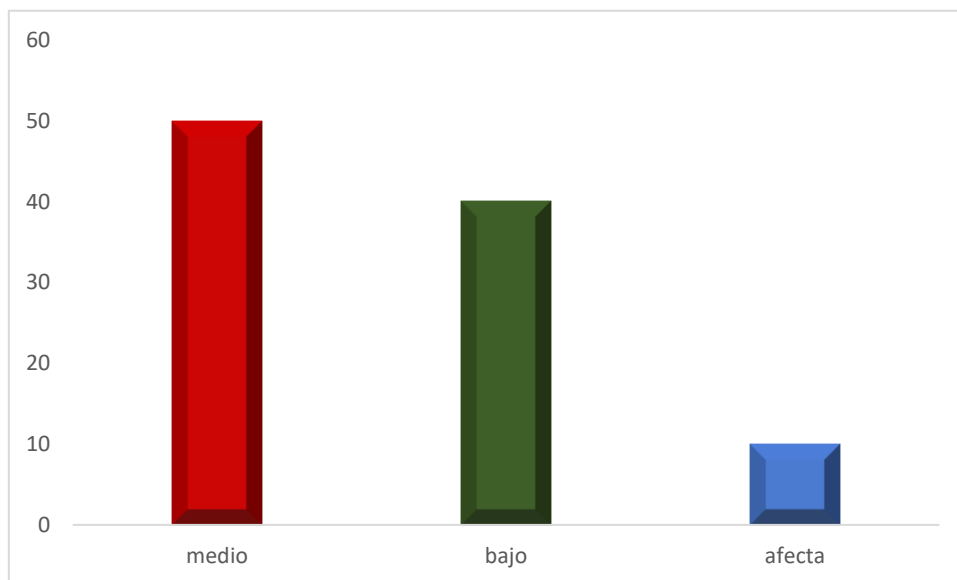


Grafica 6. Antigüedad Laboral

Como podemos observar la mayor parte de trabajadores su antigüedad laboral es menos de un año, debido a que gran parte de los trabajadores son jóvenes, Por medio de la gráfica podemos visualizar que los colaboradores que tienen una antigüedad laboral de menos de un año es quienes tienen más ausencias laborales debido a que son el personal joven y su falta de interés en el trabajo, como segundo en más ausencia según la antigüedad laboral es el personal que tiene entre 1 y 3 años laborando y quien menor porcentaje tiene es el personal que ha laborado entre los 5 y 8 años debido a que son las personas de mayor estabilidad y experiencia, su interés en el trabajo es mucho mayor y es por tal razón que es rara vez que se ausenten al trabajo.

9.3.3. Procesos

¿Las condiciones de trabajo tiene influencia en el absentismo laboral?



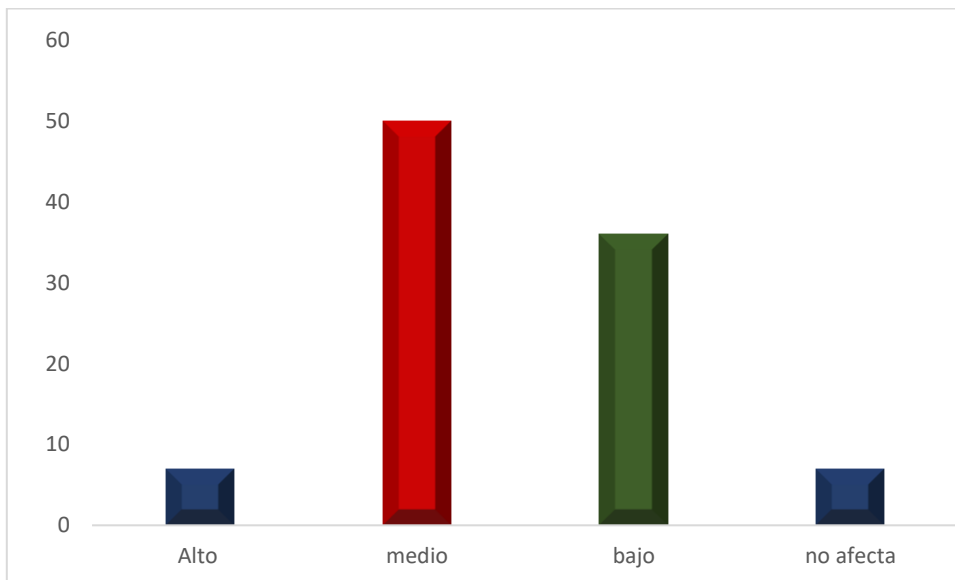
Grafica 7. Condiciones

Según la gráfica de datos recolectados de encuestas realizadas sobre las condiciones de la empresa, aquí se define que a los colaboradores encuestados el 50% los afecta en nivel medio, un 40% de nivel bajo y un 10% que no afecta las condiciones. La condición de un puesto de trabajo debe de tener varios puntos a tomar en cuenta, pues estos puntos son determinantes para erradicar otros tipos de absentismos, los puntos considerables son:

- Métodos de trabajo que existen o existirán en el puesto: Proceso de trabajo.
- Dimensiones del o los usuarios del puesto: Condiciones físicas.
- Posturas, movimientos, tiempos y frecuencias: Dimensión del puesto de trabajo.
- Fuerzas y cadencias que desarrollará el usuario: Condiciones físicas
- Importancia y frecuencia de atención y manipulación de los dispositivos informativos y controles: Información recibida.
- Regímenes de trabajo y descanso, sus tiempos y horarios: Proceso de trabajo.
- Carga mental que exige el puesto: Estado psíquico.

En la industria el trabajador ejecuta tareas muy especiales. Para la ejecución de estas es necesario, en muchos casos, la adopción de posturas agresivas, así como el manejo y transporte de cargas pesadas, esto obliga a una reacción del sistema músculo esquelético que, en ocasiones, puede resultar en desordenes de tipo físico; lesiones. Para evitar estas lesiones, que no sólo perjudican al trabajador sino también a la empresa pues son causa de absentismo y disminución del desempeño.

¿La insatisfacción laboral afecta significativamente en el absentismo?



Grafica 8. Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral es un factor importante de retomar e indagar, si verdaderamente tiene un efecto sobre el absentismo laboral. mediante las encuestas realizadas se reconoció que el 7% concuerda a que tiene un nivel alto de Énfasis en el absentismo puesto a la relación de colaborador y empleo o empleador, el 50% considera que afecta de modo medio donde también toman en cuenta las relaciones que se mencionan, el 36% determina que es de bajo nivel siempre y cuando las relaciones empleador y colaborador sean de una buena manera y un 7% da como respuesta que no afecta en lo absoluto, estos están ligados a la buena comunicación con la parte empleadora y compañeros laborales.

¿Cuánto tiempo es lo que más se ha ausentado en la empresa?



Grafica 9. Tiempo ausente

La encuesta realizada en la empresa Tabolisa, en la gráfica se puede observar que el 78% de los colaboradores que tomamos como muestra, su tiempo ausente han sido días, en cambio el 22% de ellos fueron semanas.

Según la gráfica el mayor porcentaje de tiempo ausente por parte de los colaboradores son días, esto debido a que su ausencia proviene de causas imprevistas que suelen suceder de manera repentina, tanto en el recorrido al llegar a su lugar de trabajo como en su hogar, y el menor porcentaje de ausencia por parte de los colaboradores son semanas por causas de accidentes laborales y en ocasiones enfermedades que requieren de reposo y tratamiento.

10. Grafica comparativa (Resultados de comparación de los factores incidentes en el absentismo)



11. Análisis FODA



7. Determinar la asociación de los factores incidentes.

La tabulación cuadrada son modelos estadísticos que se muestran en formas de tablas. A continuación, se muestran tablas cruzadas donde se analizan y miden la interacción entre los factores descritos.

Tabla cruzada Insatisfacción laboral*Ausencia laboral				
Recuento				
		Ausencia laboral		Total
		si	no	
Insatisfacción laboral	Alto	2	0	2
	Medio	15	0	15
	Bajo	9	2	11
	No afecta	0	2	2
Total		26	4	30

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.839a	3	.001
Razón de verosimilitud	13.129	3	.004
Asociación lineal por lineal	9.910	1	.002
N de casos válidos	30		
a. 6 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .27.			

En la prueba chi-cuadrado de las variables (insatisfacción laboral y ausencia laboral) se puede observar que las dos se relacionan, ya que su diferencia es estadísticamente significativa.

Ho. No hay diferencia entre en la proporción de la motivación que afecta en el absentismo entre la insatisfacción laboral y ausencia laboral.

Con $\chi^2 = 15839^a$, $df = 3$, $p = .001$, como la significancia es menor que 0.05 se rechaza H_0 , por lo que la proporción de motivación Es diferente entre las actividades de los jefes inmediatos

Tabla cruzada Motivación*actitudes de jefe inmediato					
Recuento					
		actitudes de jefe inmediato			Total
		de acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	
Motivación	Alto	1	6	2	9
	Medio	7	8	5	20
	Bajo	0	0	1	1
Total		8	14	8	30

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.137a	4	.00274
Razón de verosimilitud	5.139	4	.00273
Asociación lineal por lineal	.057	1	1.000
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .27.

H_0 . No hay diferencia entre en la proporción de la motivación que afecta en el absentismo entre la motivación y actitudes del jefe inmediato.

Con $\chi^2 = 5.137^a$, $df = 4$, $p = .00274$, como la significancia es menor que 0.05 se rechaza H_0 , por lo que la proporción de motivación Es diferente entre las actividades de los jefes inmediatos

Tabla cruzada Ausencia laboral*Condiciones					
Recuento					
		Condiciones			Total
		Medio	Bajo	No afecta	
Ausencia laboral	Si	15	10	1	26
	no	0	2	2	4
Total		15	12	3	30

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.808a	2	.0007
Razón de verosimilitud	8.928	2	.0012
Asociación lineal por lineal	8.213	1	.0004
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .40.

Ho. No hay diferencia entre en la proporción de la motivación que afecta en el absentismo entre la ausencia laboral y condiciones.

Con $\chi^2 = 9.808a$, $df = 2$, $p = .0007$, como la significancia es menor que 0.05 se rechaza Ho, por lo que la proporción de motivación Es diferente entre las actividades de los jefes inmediatos

Tabla cruzada Ausencia laboral*Motivos que afectan					
Recuento					
		Motivos que afectan			Total
		Medio	Bajo	No afecta	
Ausencia laboral	Si	21	3	2	26
	no	0	2	2	4
Total		21	5	4	30

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.962a	2	.004
Razón de verosimilitud	11.285	2	.004
Asociación lineal por lineal	9.910	1	.002
N de casos válidos	30		
a. 5 casillas (83.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .53.			

Ho. No hay diferencia entre en la proporción de la motivación que afecta en el absentismo entre la ausencia laboral y motivos que afectan.

Con $\chi^2 = 10.962^a$, $df = 2$, $p = .004$, como la significancia es menor que 0.05 se rechaza Ho, por lo que la proporción de motivación Es diferente entre las actividades de los jefes inmediatos.

Tabla cruzada Ausencia laboral*relación del equipo de trabajo					
Recuento					
		relación del equipo de trabajo			Total
		Excelente	Buena	Regular	
Ausencia laboral	Si	8	14	4	26
	no	1	2	1	4
Total		9	16	5	30

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.240a	2	.00887
Razón de verosimilitud	.221	2	.00895
Asociación lineal por lineal	.177	1	.00674
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .67.

Ho. No hay diferencia entre en la proporción de la motivación que afecta en el absentismo entre la ausencia laboral y relación de equipos del trabajo.

Con $\chi^2 = 0.240^a$, $df = 2$, $p = .00887$, como la significancia es menor que 0.05 se rechaza Ho, por lo que la proporción de motivación Es diferente entre las actividades de los jefes inmediatos.

7.1 Propuesta

7.1.1. Introducción

En los resultados del último objetivo se realizaron propuestas de mejoras las cuales su función es la disminución del absentismo en los colaboradores del área de producción de la empresa Tabolisa.

En el mismo daremos a conocer un plan de capacitación, motivación del personal y temas relacionados a las causas del absentismo en la empresa, ayudando a esta en el rendimiento de las tareas asignada, mejorando la productividad y reduciendo el absentismo de dicha empresa, así mismo, el diagrama de procesos, organigrama del área de producción y recomendaciones para los factores que inciden en el absentismo.

7.2. Definir las funciones

7.2.1. Bonchado del puro

Según (velásquez casco, Raudez Moreno, & Aguirre Talavera, 2017) Para la elaboración del interior del puro o tripa se utilizan varios tipos de hojas según las características deseadas en el producto final. El operario o bonchero como se les conoce a los encargados de armar la tripa ha sido debidamente instruido sobre las proporciones de cada una de las diferentes hojas (hasta cinco) que se utilizarán en la confección del puro.

7.2.3. Prensado

Se aplica mucha presión en la fabricación de los tabacos y este es uno de los procesos más usados. La presión se utiliza para la producción de tabacos luego procesados. (ouellette, 2010)

7.2.5. Rolado

Manualmente va enrollándolas y colocándolas en moldes donde se presan los puros por unos veinticinco minutos para que adquieran su forma cilíndrica. Luego del prensado, otro operario les coloca la capa también conocida como rolado. (Aguirre Talavera, Velásquez Casco, & Raúdez Moreno, 2017).

7.3. Descripción de las funciones de cada puesto y que equipos utilizan

7.3.1. Elaboración de puros

Para la elaboración del interior del puro o tripa se utilizan varios tipos de hojas según las características deseadas en el producto final, estas son: Viso, seco y ligero. El operario o bonchero son los encargados de armar la tripa ha sido debidamente instruido sobre las proporciones de cada una de las diferentes hojas, es decir dos hojas de capote que sirve para mantener la tripa unida, una de tripa y dos hojas de capa para dar presencia y acabado perfecto que necesita el puro; para la confección del puro se necesita cinco hojas de tabaco.

7.3.2. Bonchado del puro

Las manos expertas del bonchero colocan y estiran correctamente sobre la mesa de trabajo dos hojas de capote, para luego ubicar la combinación de hojas que formaran la tripa, enrollándolas con cierto número de vueltas en forma de espiral para formar el empuño, a este se le corta el sobrante con una chaveta. Cada empuño terminado se va colocando en la ranura inferior de un molde de madera que corresponde al tamaño de puros a elaborar, cuando el molde se ha llenado se coloca la parte superior y se cortan los excesos del empuño.

7.3.3. Prensado

Cuando se tiene dos moldes llenos, se coloca en la prensa manual de torniquete por unos 30 minutos aproximadamente; cuando han transcurrido unos 15 minutos se sacan los moldes y se destapan para girar el empuño 180 grados, esto para que adquiera su forma cilíndrica, dándole la forma final al puro, luego se vuelven a prensar hasta completar 25 a 30 minutos aproximadamente. Finalmente, el empuño se retira del molde y se entregara a la rolera.

7.3.4. Rolado

La rolera se encarga de colocar la capa al empuño, esto le dará al puro el toque final y es la responsable de las cualidades de quema, sabor y aroma.

El proceso de envoltura de la capa comienza abriendo la mitad de una hoja de capa en la mesa y preparándola para ser cortada. Se utilizará una chaveta para cortar la hoja con la forma y medida o vitola correcta para el puro que va a ser enrollado.

La capa debe ser estirada desde el principio del proceso hasta el final, enrollándola en el empuño en forma de espiral. Una vez terminado este proceso, la cabeza debe ser preparada. Esta operación requiere de un complejo movimiento y corte, ayudado por una pega especial. Finalmente, el puro se corta en una guillotina según la medida especificada.

“El trabajo de producción o el proceso de construcción del puro se trabaja en pareja, el bonchero es el que arma el puro, se le da el material, las tripas que es un tipo de hoja de tabaco, ya con la mezcla hecha el puro se define en: seco, viso y ligero estos son los tres tipos de materiales y la banda de la que sostiene el puro que es la que ayuda a amarrar la tripa. El bonchero arma el puro, posteriormente se colocan dentro de un molde, estos moldes deben asar un determinado tiempo dentro de una prensa, para seguir con el paso de virado y revirado, para que el puro pueda alcanzar el grosor que debe tener en su diámetro, que puede ser de 50, 52 o 60, el puro pasa a manos de la rolera, ella se encarga de ponerle la última hoja de capa, le hace el pañuelo el gorro y le hace el respectivo corte”.

7.4. Tipos de puros producidos

7.4.1. Seco: Se conoce como base, es la primera hoja colocada para arreglar la tripa u otra clase de tabaco para hacer la liga. La base es una de las hojas más sanas de 90% ubicada en la parte baja de la planta.

7.4.2. Visos: se caracterizan por darle aroma y cuerpo al bonche del puro, dándole firmeza y fortaleza al mismo. Es de regular combustión es diferenciada por tener colores pronunciados como café claro, oscuros y colorados también, estos son extraídos de la parte central o media de la planta.

7.4.3. Ligeros: es caracterizada por la fortaleza que tiene la hoja, los cortes se realizan de la parte alta o superior de la planta y en el momento de formar la tripa se coloca en

medio de los demás tipos de tabaco que se utilizan para bonchar el puro antes de prensarlo y terminar su proceso por la rolera.

7.5. Equipos utilizados para elaborar los puros

7.5.1. Mesa: es una mesa especializada para la manufactura de los puros, es diseñada para dos personas quien son el bonchero y la rolera.

7.5.2. Bonchera: herramienta formada por una palanca sobre una base metálica

7.5.3. Guillotina: una cuchilla en la que se mide y se corta el sobrante del puro, este se gradúa según la dimensión (largo y vitola).

7.5.4. Prensa: herramienta utilizada para mantener los moldes prensados para dar consistencia y forma a los empuñes.

7.5.5. Molde: Es una herramienta de madera o plástico con diez o más ranuras, es decir se puede colocar la igual cantidad de empuñes en cada uno, permite darle forma de acabado al empuñe, se colocan superpuestos también en la prensa y una cantidad determinada por su altura o grosor.

7.5.6. Chaveta: Es una herramienta metálica en forma de cuña o media luna, que permite cortar la hoja del tabaco, quita el restante.

7.5.7. Casquillo: tubo circular de metal de una pulgada de longitud y diámetro de 0.80cm usado para extraer una pequeña capa con la cual se da terminación a la cabeza del puro.

7.5.8. Tabla de apoyo: Sirve para cortar la capa y rolar el puro.

7.5.9. Cepo: Es la regla metálica o plástica de forma rectangular con orificios calibrados que se mide el diámetro y longitud del puro.

Después que los puros son elaborados, pasan por un proceso de control de calidad para evaluar el trabajo de estas personas. Los puros rechazados son devueltos al bonchero para su elaboración nuevamente.

7.6. Asignar planes de capacitación para buscar a motivar al personal

Las empresas aplican todo tipo de estrategias para solucionar la situación que conlleva a tener un personal con poca apropiación de su puesto de trabajo. Entre ellas está el discurso diario o semanal del “jefe” que espera con su oratoria lograr sensibilizar al personal para que modifique su conducta a favor de la compañía. Estos discursos en ambientes laborales pobres, donde el nivel de compromiso del personal es bajo, cuando la identificación con la empresa es relativa, además la moral de los empleados está decaída son contraproducentes, no tienen eco y son más el daño que hacen, que lo que logran.

El jefe puede salir con la sensación de haber dado un discurso contundente, de haber dicho la “Verdad” y en ese sentido esperar lograr reacciones favorables. De todas maneras y del otro lado, están los empleados que no tienen opción y deben estar en esas reuniones donde en muchos casos no quieren estar y deben soportar un discurso que a todas luces está mal planteado y deja la sensación utilitarista y en muchos otros casos de obligación.

También suele mezclarse con estilos de Dirección Coercitivos, liderazgo impositivo, del tipo “Yo Mando, Tú Obedeces” agravando el clima laboral, minando la Moral del grupo y tiende a lograr que la gente sólo actúe por temor y su único vínculo con la empresa sea el salarial. Están en esa empresa porque necesitan el dinero razón fundamental para su sustento. Covey dice que “Son tan Importantes los Fines como los Medios” y los unos no pueden ser contradictores de los otros. Poder contar con un personal proactivo, emprendedor, independiente, colaborador requiere estrategias coherentes con eso que se desea lograr de los empleados de la empresa. Y esto amerita un genuino liderazgo y no la simplista idea que de este se tiene.

Por ejemplo, sería elevar el nivel del compromiso del personal, pero lograrlo mediante un liderazgo coercitivo que es un medio, sería contradictorio. El fin y los medios para lograr este propósito en este caso no son consecuentes. Lograr un clima laboral productivo, eficiente requiere mucho más que discursos o capacitaciones inconexas con la realidad de la empresa. Es de suma importancia pensar en “Estructuras”,

pensamiento de fondo que puedan generar cambios estructurales serios que propendan por eso que se quiere del personal.

Existen elementos claves que propenden por mejorar el nivel de vinculación del personal con la empresa y en consecuencia qué tan comprometido puede llegar a estar. El Liderazgo Íntegro Maduro identificado con las siglas LIM parte de dos elementos fundamentales. Uno de ellos en su enfoque en trabajar estructuras en la empresa que gesten la productividad orientada al cliente basándose en el Factor Humano como eje fundamental de la ventaja competitiva diferencial de la empresa. Esto debería motivar lo suficiente a los líderes empresariales: Una Ventaja Competitiva Diferencial es muy complicada de imitar y en consecuencia lograda esta se alcanzará un distanciamiento tan pronunciado de la competencia que es valor contundente y definitivo enfocarse desde la estrategia en el Factor Humano.

Cuando se logran grados de vinculación alto en la empresa por parte del personal, cuando se logran compromisos profundos con la organización la competencia no podrá imitar estos resultados tan fácilmente. Se pueden imitar los productos nuevos, se pueden imitar los estilos usados para atender al cliente, se pueden imitar las estrategias operativas a nivel comercial, pero los comportamientos comprometidos dentro de una cultura organizacional productiva son realmente complicados.

Un equipo humano comprometido, con alto sentido de pertenencia, productivo es una consecuencia de estructuras hechas para que se den esos resultados. Las estructuras tienen solidez basadas en la Misión, la Visión, los Objetivos, las políticas, la organización de la empresa a nivel interno, o áreas claves, las Unidades de Negocio, todo esto implementado desde una dirección Estratégica clave, con decisiones estratégicas que siguen el proceso de Planeación, Implementación y control de esas estrategias. Lamentablemente desde la implementación de la estrategia empresarial comienza el problema. La misión, la visión, primero son frías, no invitan, no convocan, no motivan y son excluyentes. Por otro lado, la Misión, la Visión, los propósitos de la empresa en poco o nada son conocidos por el personal que gravitan dentro de la organización como un “cuerpo” aparte de quienes la dirigen. Incluso, en muchos casos ni los ven. Una de las

muestras más evidentes de estos casos es el lenguaje, donde pareciera que se hablaran idiomas distintos entre quienes dirigen y quienes son dirigidos. El “espíritu” de la empresa está sostenido en la estructura. Cuando se presentan problemas de compromiso y bajo sentido de pertenencia del personal este es un síntoma de problemas de esa estructura.

Los pasos para alinear el sueño común de empresa y empleados se presentan a continuación en las siguientes actividades:

- Revisar la estrategia organizacional y evaluar cuál es el nivel de involucramiento de los empleados.
- Identificar roles claves que pueden aportar a la estrategia e involucrarlos en la revisión.
- Definir una estructura de despliegue de la estrategia revisada.
- Realizar talleres para explicar la estrategia e involucrar los empleados.
- Definir plan de micro actividades por rol buscando el cumplimiento de la estrategia desde cada puesto de trabajo.
- Definir plan de capacitación para cada rol en función del plan de micro actividades
- Definir plan de reuniones de seguimiento al plan de cada Rol.

7.8. Definir plan de incentivo por cumplimiento de metas.

Los empleados que no se identifican con lo que hacen, que no se identifican con la empresa, que hablan mal de los jefes o del producto se convierten en líderes negativos, pues son multiplicadores de una muy mala imagen. Por el contrario, si un trabajador está convencido que la empresa es buena y que le da beneficios es una persona que realmente luchará en pro de las metas de la empresa y lo que necesitan las organizaciones es que su fuerza laboral esté unida y trabaje en equipo.

La motivación y el suministro de los implementos necesarios para realizar las labores diarias, son factores que brindan mayor bienestar y satisfacción en los trabajadores. La

motivación no es solamente recreación, se puede ampliar al tema de la capacitación, pues es importante que en la empresa se dicten o promuevan cursos relacionados con el trabajo de cada empleado o también sobre actividades externas, dado que, así el personal se sentirá más apropiado de su puesto de trabajo y de este modo se sentirá en capacidad de crear nuevas estrategias para que el labor sea más eficiente, incentivando así los niveles de proactividad y generando un valor agregado a logros publicitarios.

El continuo mejoramiento del ambiente laboral y las integraciones de tipo familiar o laboral son mecanismos muy efectivos para aumentar el sentido de pertenencia en una organización.

Cuando las personas son conscientes de que las tuvieron en cuenta, porque le preguntaron una u otra cosa, eso eleva el nivel de motivación y pertenencia dentro de la compañía. Además, el hecho de que el trabajador tenga posibilidades de desarrollo dentro de la empresa es otro factor importante, pues si existe la oportunidad de proyección y avance, la persona va a ser muy agradecida con la compañía y también va a ser mucho más productiva.

Evaluar el programa de acuerdo a las reacciones, aprendizaje, comportamiento, y resultados en el desempeño laboral. Las etapas de evaluación de un proceso de capacitación deben de seguir los siguientes pasos:

- ✓ Establecer las normas de evaluación antes de que inicie el proceso de capacitación.
- ✓ Aplicar a los participantes un examen anterior a la capacitación para determinar el nivel de sus conocimientos.
- ✓ Aplicar un examen posterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permite verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa puede considerarse que el programa logro sus objetivos.

Un adecuado cierre de la capacitación requiere de retroalimentación por parte de los capacitados, jefes, administrativos ya que cada uno maneja información importante y

complementaria que permite evaluar si alcanzamos los objetivos de la capacitación y a mediano plazo ver si el proceso resulto una inversión o un gasto.

El cumplimiento de metas hará que la compañía crezca y este crecimiento si se ha realizado de la forma adecuada permitirá dar incentivos a los empleados donde por cumplimiento de metas globales y personales, a las personas se les pueda estabilizar sus ingresos, motivando con esto además del reconocimiento a las personas el logro de objetivos.

El objetivo principal del plan es encaminar las actividades de cada empleado para obtener los resultados satisfactorios, así como cubrir las necesidades que el recurso humano manifieste, haciendo cada una de sus áreas productivas, por tal razón este plan orientará la metodología para que influya en el nivel de la motivación de los empleados logrando el clima organizacional adecuado para que determine la eficiencia y eficacia del personal y de la institución.

Con la aplicación de un plan de motivación para el personal, se obtendrán los siguientes beneficios:

- El programa de motivación ayudará a obtener un personal motivado y satisfecho aumentando la productividad y eficiencia.
- La motivación ayuda en el comportamiento humano mejorando las relaciones entre compañeros de trabajo.
- Las capacitaciones mejoran el desempeño laboral de cada individuo haciendo más efectivo sus actividades diarias.
- La gerencia contará con un instrumento teórico que le sirva como guía en la aplicación de un programa de motivación.

Este plan de motivación servirá como una guía que ayudará a incrementar la motivación entre los empleados, con el fin de mejorar los niveles de productividad, obtener un mejor rendimiento y mejorar la satisfacción del personal.

Estas actividades deben promover la participación y desenvolvimiento de los empleados para que constituyan un beneficio para la organización, aumentando los niveles de proactividad y la capacidad de ser portadores constantes de nuevas ideas en pro de la organización. Con el objetivo de fomentar vínculos de compañerismo y socialización entre los empleados.

7.9. Actividades a realizar

✓ Eventos Deportivos:

Investigando la preferencia deportiva del grupo de empleados, se puede determinar e implementar estos eventos, que fomentaran un comportamiento de equipo. Estos no deben de interferir en el horario de trabajo. Dentro de estos eventos se puede incluir un torneo de futbol, por ejemplo, dado que el número de empleados varía mucho entre hombres y mujeres.

✓ Cumpleaños:

Organizar celebraciones o menciones especiales para los empleados que cumplen años en el mes, de tal forma que se sientan incluidos, respetados e importantes para la institución.

✓ Día de la Familia:

Establecer reuniones informales en lugares fuera de la institución que recreen y desestresen al grupo, el día de la familia hace parte de esas reuniones que hacen participes a los empleados y que incluyen un aspecto muy importante para el personal, su familia, esto hará que trabajen con mayor dedicación, dado que, sienten que es importante lo que es importante para ellos.

7.10. Aplicación de incentivos

Se debe considerar la importancia de incentivar a los empleados para que las actividades llevadas a cabo en la empresa sean de la calidad deseada, así como las relaciones interpersonales y la satisfacción individual, con el fin de lograr un equilibrado de intereses, objetivos y metas, de esta forma se logrará un entorno idóneo,

que producirá beneficios y crecimiento en el desempeño de las funciones de cada empleado.

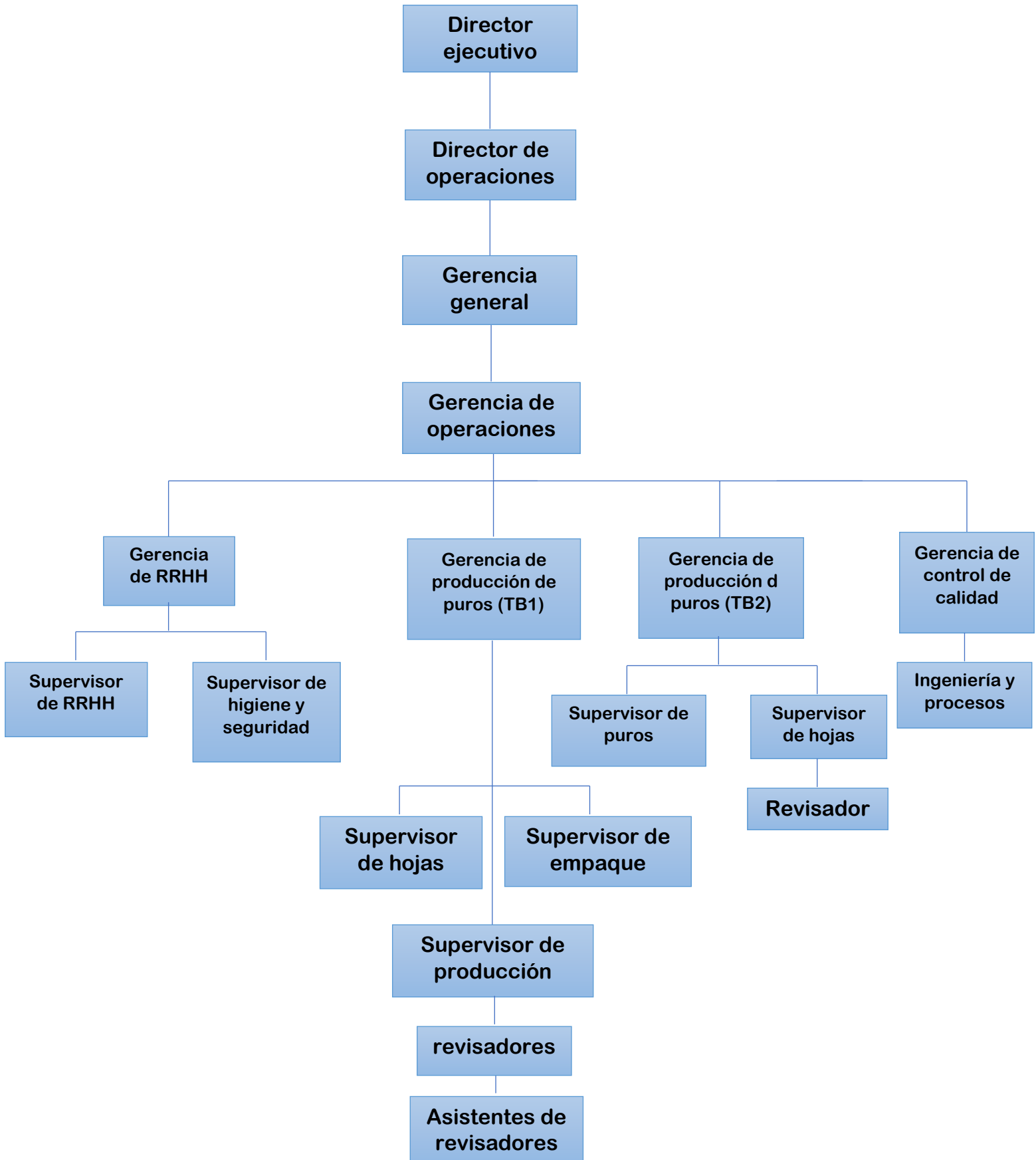
Los incentivos constituyen el estímulo adicional al factor humano en las actividades que se desarrollan en el programa motivacional y por el rendimiento que estos manifiesten en las tareas que realicen.

Las actividades a realizar con el plan de incentivos podrán ser tanto económicas como representativas de acuerdo a la estabilidad de la empresa:

- Bonos
- Aumento de sueldo
- Día libre
- Menciones especiales
- Capacitaciones personalizadas
- Regalos

Con lo anterior, se busca inducir a los empleados a que desarrollen en forma adecuada sus funciones maximizando su potencial para obtener mayores oportunidades y aumento dentro de la institución o área en la que se desenvuelven.

7.11. Organigrama del área de producción.



8.Glosario de términos

- **Absentismo:** Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.
- **Ociosidad:** Es la situación o estado de quien esta desocupado, perezoso, inactivo, ocioso o desempleado.
- **Menester:** Menester procede del latín ministerium y hace referencia a la falta o la necesidad de algo. Lo menester es aquello que se necesita o que se precisa por algún motivo.
- **Pauta:** Es un término que permite hacer referencia a un modelo, ejemplo, normativa o regla. Las pautas, en este sentido, son preceptos a seguir.
- **Rinitis:** La rinitis es la inflamación e hinchazón de la membrana mucosa de la nariz; se caracteriza por secreción nasal y congestión, y suele aparecer a causa de un resfriado común o de una alergia estacional. Los resfriados y las alergias son las causas de rinitis más frecuentes.
- **Calamidad:** Desgracia o infortunio que alcanza a muchas personas.
- **Catástrofe:** Entendemos por catástrofe a cualquier hecho desastroso o trágico, normalmente inesperado, es decir, no se lo puede predecir, y que suele traer aparejada una situación de mucha violencia, con heridos y muertes causadas por ella.
- **Retribuido:** Dar a alguien dinero u otra cosa como pago o recompensa por un trabajo, servicio o favor realizado.
- **Ficticio:** a definición de ficticio hace alusión lo que es imaginario, irreal, quimérico, utópico, falso, aparente, novelesco, fantástico.
- **Percepción salarial:** Las percepciones salariales son el salario, las percepciones económicas de los trabajadores, pudiendo ser en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que realizan por cuenta ajena y retribuyan el trabajo efectivo o los períodos computables como período de trabajo.
- **Afección:** Una afección, en este sentido, es una modificación del estado fisiológico o psicológico que se considera normal o saludable en una persona. Las afecciones se pueden advertir a través de sus síntomas y por lo general requieren de ciertas acciones para su tratamiento.
- **Psicosocial:** Psicosocial se refiere a la conducta humana y su inserción en la sociedad, el accionar individual analizado desde los aspectos sociales. El ser humano y su comportamiento en un contexto social es objeto de estudio de la psicología individual y de la sociología.
- **Comparecer:** Este vocablo se dice de una persona en acudir o aparecer ante una autoridad competente o de otra persona.
- **Absentista:** El absentista es aquel individuo que no asiste a su centro de labores, o que no cumple con las funciones propias de su ocupación o cargo.

12. Recomendaciones por cada factor

12.1. Diálogo

El diálogo social entre los diferentes agentes sociales y, en el caso de la vida laboral, entre sindicatos y asociaciones empresariales, es una potente herramienta para la mejora del empleo y la competitividad empresarial. Este diálogo social se practica día a día y a diferentes niveles en el contexto empresarial. En su negociación tiene gran importancia debido a su impacto y repercusión en la sociedad. Por un lado, la negociación de las condiciones salariales determina el poder adquisitivo de las familias, así como la estructura y el nivel de producción de la empresa que, a su vez, y a nivel macroeconómico, afectan al crecimiento económico del país. Por otro lado, la negociación abarca otros contenidos que están relacionados con la salud laboral y el absentismo como son: el equilibrio entre vida laboral y vida privada, el tiempo de trabajo, la igualdad laboral entre hombres y mujeres, las condiciones de trabajo, etc.

12.2. Las medidas de flexibilidad en la organización del trabajo y la seguridad:

En el empleo se deben concretar en el convenio colectivo. En este sentido, se apuesta por flexibilizar la negociación de reglas sobre la clasificación profesional, la movilidad funcional, la organización del trabajo y la gestión del tiempo de trabajo, así como por fomentar el desarrollo de la formación continua a partir de la negociación colectiva. Las orientaciones para disminuir el absentismo injustificado se centran en la mejora del clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores. La salud laboral resulta un tema central, ya que, ante la prevalencia de la siniestralidad laboral, que continúa siendo significativa, se centra en la necesidad de fomentar la integración de la prevención de riesgos laborales y concretar el marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo.

12.3. Flexibilidad de Horario:

Es una de las medidas más efectivas para acabar con el absentismo laboral. Permitir que el empleado pueda adaptarse el horario a sus hábitos de vida hará que falte menos al trabajo. Además, apoyarás la conciliación familiar de tus trabajadores y trabajadoras, otra gran ventaja, ya que la falta de ésta hace crecer el absentismo.

Es muy importante, por ejemplo, que los empleados que sean padres tengan la posibilidad de adaptar sus horarios al de sus hijos. Es mucho más probable que un progenitor falte a su trabajo si él sale a las 6 pero su hijo acaba las clases a las 5. En cambio, si se le adapta el horario para salir antes de las 5, las veces que éste no acudirá a trabajar disminuirán exponencialmente.

12.4. La ordenación del tiempo de trabajo

Resulta un aspecto clave en el absentismo laboral ya que, por un lado, ciertos tipos de horario de trabajo pueden resultar antecedentes de conductas de ausencia, como el trabajo a turnos, o ser protectores de estas conductas, como el horario flexible. Junto al salario, el tiempo de trabajo es el contenido de la negociación colectiva más tratado. La evolución de su tratamiento ha pasado de planteamientos tradicionales basados en la regulación cuantitativa de la jornada laboral a una ordenación más cualitativa del tiempo de trabajo en su conjunto, combinación de la regulación de la duración de la jornada con elementos de gestión y distribución flexible.

12.5. Implementar un proceso de solicitud de ausencia:

Hoy en día, aún en muchas empresas, sobre todo en las de pequeño y mediano tamaño, se comunican las ausencias al trabajo de forma verbal. Esto pone mucho más fácil a los empleados faltar a su puesto sin tener que justificarlo. Por ello, lo que se debe hacer es implementar un proceso adecuado para que los empleados comuniquen que no van a ir a trabajar.

Lo más correcto es que los empleados comuniquen de forma escrita que van a ausentarse y en caso de que esto no sea posible, por ejemplo, cuando deben avisar el mismo día de que no irán a trabajar, se debería realizar por correo electrónico. Al fin y al cabo, el simple hecho de tener que comunicarlo por escrito hará que muchos empleados que iban a faltar de forma no justificada no lo hagan. Además, se deberá pedir a los trabajadores que justifiquen la falta debidamente. Por ejemplo, si el motivo de la ausencia es una enfermedad, habrá que pedirles la baja o justificante médico.

implementar un sistema más rígido con respecto a las justificaciones por enfermedades, ya que esta es la principal excusa de los colaboradores que faltan frecuentemente los cuales se inventan o consiguen justificantes médicos de cualquier centro o clínica de salud, se recomienda hacer uso de la clínica facilitada por la empresa y solamente aceptar justificantes de ausencia de la misma o de tal manera sean de la clínica a la cual están asegurados, este sistema regulara las ausencias con justificaciones falsas a su vez gozaran del derecho de usar los recursos brindados por la empresa y los beneficios que ganan con el esfuerzo de su trabajo

- Se recomienda hacer el seguimiento y la intervención a los casos de los ausentados detectados por problemas familiares o personales, para generar un mayor control o plan de acción para apoyar a este tipo de trabajadores que en su mayoría es del género femenino, con respecto a este el factor clave es la maternidad principal causa de que el absentismo sea muy frecuente.
- Se recomienda Hacer seguimiento a los procesos de capacitación a los trabajadores del área de producción, permitiendo que el personal genere sentido de pertenencia con la entidad, y su labor sea reconocida como clave fundamental de los procesos desarrollados, además de permitirle progresar laboralmente dentro de la empresa logrando eficiencia y eficacia en las tareas diarias, motivos que benefician tanto al colaborador y la empresa.
- Implementar un plan de incentivos laborales menos permisivo, esto debido a que la empresa apremia o hace gozar del plan de incentivos a todos los colaboradores, este incluye colaboradores tienen muchas faltas en y no mejoran su asistencia. Es

recomendable establecer ciertos tipos de reglas para gozar de estos incentivos ya que estos son puestos para las personas que son eficientes y eficaces en el trabajo que desempeñan.

CAPITULO V

5. Conclusiones

El presente estudio se conoce los principales factores que inciden y causan el absentismo laboral, dentro de los principales y los más frecuentes se encuentran enfermedades, problemas personales y la maternidad, estos se analizaron y estudiaron a fondo esto con el objetivo de darle salida a la problemática.

En cuanto a la asociación de los factores incidentes se demostró que existe una relación, se comprobó que dicha relación es significativa puesto a que la insatisfacción laboral conlleva a la ausencia laboral, este también es generado por el estrés laboral y las condiciones de trabajo y con respecto a la relación de motivación y actitudes de jefe inmediato se conoció que la falta de liderazgo es la principal causa que acopla a los dos factores.

Finalmente se concluye que la edad es predominante ya que los jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral. La formación académica es necesaria para seguir creciendo y obtener nuevas oportunidades, ya que la falta de desarrollo profesional y la rutina diaria conlleva al desgane y aburrimiento. Así mismo no tener un plan de incentivos equitativo es un factor para los operarios puesto a que generan inconformidad.

6. Recomendaciones

- ✓ Brindar charlas sobre absentismo laboral a los trabajadores de la empresa para que conozcan sobre las consecuencias que ocasionan no solo a la fábrica sino también al trabajo mismo.
- ✓ Realizar un estudio detallado sobre las causas de absentismo por enfermedad, para identificar si son enfermedades ocasionadas por el ambiente laboral o fenómenos natural y así puedan buscar alternativas para solucionar esta problemática.
- ✓ Realizar un test psicológico y físico a los empleados al momento de optar por un empleo en la fábrica, de tal forma se conocerán las capacidades que posee el colaborador, como su aptitud y voluntad para desempeñar las actividades laborales.
- ✓ Continuar realizando estudios anuales sobre esta problemática, para identificar nuevos casos de absentismo y plantear planes de mejoras que permitan reducirlo.
- ✓ Tomar en cuenta los lineamientos estratégicos que se describen en la investigación.

7. Bibliografía

- Aguirre Talavera, I. M., Velásquez Casco, O. A., & Raúdez Moreno, W. M. (13 de Febrero de 2017). *Repositorio UNAN*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/6858/1/17869.pdf>
- Baquero Cisneros, L. D., Gomes Lapierre, L. J., & Velastegui Sarmiento, E. D. (Febrero de 2013).
- Baquero Cisneros, L. D., Gomes Lapierre, L. J., & Velastegui, E. (2013). *"Análisis del alto índice de ausentismo en la compañía ABC de la ciudad de Guayaquil"*. Guayaquil.
- C.McClelland, D. (12 de Mayo de 1989). *Narcea ediciones amazon.com*. Obtenido de https://books.google.com.ni/books?id=3fKGr602DTcC&dq=motivacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Caballero, N. S. (2015). *Bachelor's thesis*. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/9204>
- Ccollana Salazar, J. (24 de Octubre de 2014).
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. H. (Marzo de 2008).
- Garcia, P. (febrero de 2016). *C&S ONLINE*. Recuperado el 02 de Diciembre de 2021, de para que sirve google forms, ambientes colaborativos: <https://ambientescolaborativospaolagarcia.wordpress.com/para-que-sirve-google-forms/>
- Ginebra, O. I. (2014). *Gia de diagnóstico empresarial*. Recuperado el 08 de Noviembre de 2021, de http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf
- Guerrero, R. (25 de agosto de 2014). *El nuevo diario.com.ni*. Recuperado el 12 de diciembre de 2021, de Estelí, Industria tabacalera: <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/328193-esteli-muestra-su-musculo-economico/>
- Kury Marcos M.D, D. A. (Marzo de 2012).
- Mosquera Tavera, N. (2017). *Factores que influyen en el impacto laboral y su impacto en el clima organizacional*. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=7D0093B7B84A71A04A98EC8566E3A3D7?sequence=1>
- OIT. (1986).

- OMS, G. (1995). *Salud ocupacional para todos. Estrategia Mundial. en OMS.*
- ouellette, R. (30 de julio de 2010). *tobaccosophy*. Obtenido de <https://tobaccosophy.wordpress.com/2011/08/27/procesos-de-mezclado-en-los-tabacos/>
- Puig cruells, C. (01 de Diciembre de 2016). *Universitat Rovira amazon. com*. Obtenido de https://books.google.com.ni/books?id=w8y0DQAAQBAJ&dq=supervisi%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Romero Barrutieta, A. d. (2005). *Iberlibro.com*. Obtenido de https://books.google.com.ni/books?id=2zZDnQAACAAJ&dq=incentivos&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Rubio Navarro, E. (s.f.). *El Mundo*. Obtenido de El Mundo: <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- Sallán , J. G. (1991). *Marcombo adiciones técnicas*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0Ntm8RyEYnYC&oi=fnd&pg=PA19&dq=actitudes&ots=zVKEBRnKSV&sig=f81StYMfP5MTWvv2HkkVKwTHQts#v=onepage&q=actitudes&f=false>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- velásquez casco, O. A., Raudez Moreno, W. M., & Aguirre Talavera, I. M. (13 de febrero de 2017). *Repositorio UNAN*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/6858/1/17869.pdf>

8. Anexos



Figura 1. Área de producción



Figura 2. Área de Bonchado



Figura 3. Área de prensado



Figura4. Área de Bonchado y rolado