

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA  
LA MOLINA**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ECONOMÍA AGRÍCOLA**



**“PÉRDIDAS ECONÓMICAS DEL AUSENTISMO Y PRESENTISMO  
LABORAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA  
REGIÓN LAMBAYEQUE- 2016”**

**Presentada por:**

**INÉS FANNY SANTI HUARANCA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER SCIENTIAE EN  
ECONOMÍA AGRÍCOLA**

**Lima – Perú**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA  
LA MOLINA**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ECONOMÍA AGRÍCOLA**

**“PÉRDIDAS ECONÓMICAS DEL AUSENTISMO Y PRESENTISMO  
LABORAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA  
REGIÓN LAMBAYEQUE- 2016”**

**Presentada por:  
INÉS FANNY SANTI HUARANCA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER SCIENTIAE EN  
ECONOMÍA AGRÍCOLA**

**Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:**

Dr. Américo Guevara Pérez  
**PRESIDENTE**

Mg.Sc. Ramón Diez Matallana  
**PATROCINADOR**

Mg.Sc. Raquel Gómez Ocorima  
**CO-PATROCINADORA**

Mg.Sc. Miguel Alcántara Santillán  
**MIEMBRO**

Mg.Sc. Agapito Linares Salas  
**MIEMBRO**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis asesores y amigos Mg.Sc. Raquel Gómez Ocorima, Ramón Diez Matallana por su asesoramiento y apoyo incondicional en todo el proceso de la elaboración de esta tesis, sin su ayuda hubiese sido imposible.

A mis hijas Camille y Claudia, mi esposo Ramiro, mi querida madre y hermanos por entenderme que los proyectos pendientes se deben culminar, gracias por ello.

Agradecimiento especial al Dr. Arístides Vara Horna por su confianza y empuje para lograr esta meta, de la misma manera a la Lic. Zaida Asencios por su ayuda en varias etapas de esta redacción.

# ÍNDICE GENERAL

Pág.

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
2.2.1. Sector Agroindustrial en el Perú .....	5
2.2.2. Productividad laboral.....	6
2.2.3. Ausentismo .....	7
2.2.4. Presentismo.....	8
2.2.5. Métodos de costeos.....	10
<b>III. MATERIALES Y METODOS</b> .....	<b>12</b>
<b>3.1. DISEÑO</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....	<b>12</b>
<b>3.3. INSTRUMENTO</b> .....	<b>15</b>
<b>3.4. FIABILIDAD Y VALIDEZ</b> .....	<b>17</b>
<b>3.5. PROCEDIMIENTO</b> .....	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSION</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1. RESULTADOS</b> .....	<b>21</b>
4.1.1. Prevalencia del presentismo y ausentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque .....	21
4.1.2. Días de trabajo perdido producto del presentismo y ausentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque.....	24
4.1.3. Costos económicos totales producto del presentismo y ausentismo en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque .....	24
<b>4.2. DISCUSIÓN</b> .....	<b>25</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>28</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>30</b>
<b>VIII. ANEXOS</b> .....	<b>39</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO 1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA .....	13
CUADRO 2. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA MUESTRA .....	14
CUADRO 3. DIMENSIONES, ÍTEMS Y ALGORITMOS DE LA ESCALA DE PRESENTISMO .....	16
CUADRO 4. DIMENSIONES, ÍTEMS Y ALGORITMOS DE LA ESCALA DE AUSENTISMO .....	17
CUADRO 5. VALIDEZ Y FIABILIDAD DE PRESENTISMO.....	18
CUADRO 6. VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LAS ESCALAS DE AUSENTISMO.....	18
CUADRO 7. DÍAS PERDIDOS DE PRESENTISMO Y AUSENTISMO.....	20
CUADRO 8. COSTOS ECONÓMICOS DE PRESENTISMO Y AUSENTISMO. ALGORITMO .....	20
CUADRO 9. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS/ES QUE HAN EXPERIMENTADO PRESENTISMO LABORAL .....	21
CUADRO 10. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS/ES QUE SE HAN AUSENTADO DE SUS TRABAJOS .....	23
CUADRO 11. DÍAS PERDIDOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES CONSIDERANDO AUSENTISMO Y PRESENTISMO .....	24
CUADRO 12. COSTOS BASADOS EN SALARIOS, CAUSADOS POR PRESENTISMO Y AUSENTISMO SIN CONSIDERAR FACTOR DE PRODUCTIVIDAD .....	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA 1. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE MANIFIESTAN PRESENTISMO LABORAL.....	22
FIGURA 2. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE MANIFIESTAN AUSENTISMO LABORAL.....	23

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (MUJER).....	39
ANEXO 2: CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (HOMBRE).....	42
ANEXO 3: SINTAXIS SPSS DÍAS PERDIDOS POR AUSENTISMO Y PRESENTISMO .....	45

## RESUMEN

Se estima el impacto económico de la productividad laboral, medido a través del ausentismo y presentismo, mediante una encuesta estructurada aplicada a 1215 trabajadoras y trabajadores de nueve empresas agroindustriales de la Región Lambayeque.

Según el reporte de los trabajadores/as, el 59.8% manifiesta presentismo laboral en las empresas agroindustriales y el 56.8% manifiesta ausentismo laboral. En consecuencia, la productividad laboral perdida de las nueve empresas agroindustriales de la Región Lambayeque por ausentismo y presentismo asciende a 27 días de trabajo al año, de los cuales 18 días son por ausentismo y 9 días por presentismo. Por tanto, pierden 91,438 días al año por presentismo y ausentismo de los trabajadores/as, lo que equivale a 317 trabajadores/as con cero productividad trabajando a tiempo completo por año.

Por tanto, las empresas agroindustriales estarían asumiendo una pérdida económica de US\$ 1,092 mil 450 dólares al año de los cuales US\$ 721,505 son por ausentismo y US\$ 370,944 son por presentismo.

**Palabras claves:** Agroindustrias, Lambayeque, ausentismo, presentismo, costos empresariales

## ABSTRACT

The economic impact of labor productivity, measured through absenteeism and presenteeism, is estimated through a structured survey applied to 1215 workers from nine agroindustrial companies in the Lambayeque Region.

59.8% manifests labor presentism in agroindustrial companies and 56.8% shows absenteeism. As a result, the lost labor productivity of the nine agro-industrial companies of the Lambayeque Region, due to absenteeism and presenteeism, amounts to 27 days of work per year, of which 18 days are for absenteeism and 9 days for presenteeism. Therefore, they lose 91,438 days a year due to presenteeism and absenteeism of workers, which is equivalent to 317 workers working full time per year.

Therefore, the agroindustrial companies would be assuming an economic loss of US \$ 1,092,450 a year, of which US \$ 721,505 are for absenteeism and US \$ 370,944 are for presenteeism.

**Key words:** agroindustries, Lambayeque, absenteeism, presenteeism, business costs

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los factores que contribuye con la productividad empresarial es el recurso humano, el desempeño de los trabajadores es fundamental, para ello el desarrollo de estrategias en la gestión de recursos humanos es clave en toda empresa (Erickson, Nichols y Ritter, 2000).

Los trabajadores y trabajadoras en muchas ocasiones pueden ausentarse y/o estar presente pero no ser productivos, ello ocasiona pérdidas en días no laborables y costos para las empresas (Molinera, 2006; Patel & Taylor, 2011). Por tanto, el ausentismo y presentismo; este último invisible en las empresas, aún muy poco estudiado, debe ser tomado en consideración y abordar con políticas internas de las organizaciones para erradicarlas y no afectar en la economía empresarial (Hemp, 2004; Whitehouse, 2005; Johns, 2008; Raju, 2012).

En los últimos diez años el comercio exterior ha sido parte principal en el crecimiento de la economía peruana (MINCETUR, 2015) y la agroexportación ha prestado una gran contribución a la misma (SIICEX, 2017). El sector agropecuario no tradicional reportó un crecimiento de 6.7%, siendo los principales productos de exportación: uvas frescas, mangos frescos, espárragos frescos, banano tipo Cavendish Valery, entre otros (SIICEX, 2017). Una de las zonas con condiciones apropiadas debido a su agro meteorología ha sido la Región Lambayeque (PROMPERÚ 2016). Existen en esta región 173 empresas que se dedican a la agroexportación.

Por tanto, la investigación espera contribuir en determinar el marco referencial sobre los efectos del ausentismo y presentismo laboral en el sector agroindustrial de la Región Lambayeque, lo cual implica altos costos para las organizaciones empresariales.

Para ello, el objetivo general planteado en esta investigación fue determinar las pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque.

Se presentan los objetivos específicos : 1) determinar la prevalencia del ausentismo y presentismo laboral de las/los trabajadora/es de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque; 2) determinar los días de trabajo perdido producto del ausentismo y presentismo, de las/los trabajadora/es de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque y 3) determinar los costos monetarios producto del ausentismo y presentismo de las/los trabajadoras/es de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque.

Se espera, que esta investigación fomente la realización de nuevas investigaciones en el sector del agro, donde es posible que la prevalencia por presentismo y ausentismo sea mayor. Por otro lado, los organismos públicos relacionados, tales como el Ministerio de la Producción, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Agricultura empleen estos resultados como referencia para la elaboración de políticas, estrategias o acciones que contribuyan a la reducción de los costos del ausentismo y presentismo laboral, que afecta no solo a las empresas sino también a miles de trabajadores/as que existen en el ámbito agrícola y agroindustrial, así como a la economía del país.

Por el lado del sector empresarial agroindustrial concientizar sobre los efectos que conlleva esta problemática en sus negocios, abordar políticas empresariales, articuladoras que busquen la productividad y competitividad de las empresas.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. ANTECEDENTES**

Las organizaciones empresariales buscan maximizar ganancias y productividad, por tanto, la eficiencia de los factores productivos. Un problema que enfrentan está referida a la productividad laboral, donde producto del ausentismo, tardanzas, presentismo y rotación de personal, incurren en pérdidas para las empresas por parte de sus trabajadores, ello implica altos costos monetarios para las empresas. Recientemente investigaciones referidas a la variable presentismo (estar presente en el trabajo y no ser productivo) dan mayores evidencias sobre la problemática de la productividad laboral.

Un estudio realizado por Wooden (1993), encontro que producto de la ausencia laboral, las empresas australianas tienen costos aproximados de US\$ 7 millones anuales. Medibank (2008) encuentra que, enfermedades como el estrés relacionado con el presentismo le cuesta a la economía australiana 9.69 billones por año y a los empleadores 6.63 billones al año, siendo 2.1 días perdidos por cada trabajador, producto del presentismo. Otro estudio reportó que los costos por presentismo fueron de \$ 34 billones, siendo en promedio 6.5 días perdidos de productividad por año debido al presentismo, además este costo equivale a una disminución del PBI para el año 2010 en 2.7% (Medibank, 2011). Así también, en Nueva Zelanda el costo por presentismo se encuentra entre US \$700 millones y US \$ 8.2 mil millones según Holt (2010).

En efecto, diversas investigaciones han valorado los costos por perdidas en la productividad de los trabajadores. Hemp (2004) menciona que las empresas pierden US\$ 150 billones de dólares anuales a causa del presentismo, representando el 63% del total de costos empresariales en Estados Unidos. El estudio de Goetzel et al. (2004) recopila información que mide la productividad perdida en el trabajo, tomando en consideración los costos por salud, realizado en Estados Unidos. En efecto, se encontró que los costos por presentismo son superiores a los costos médicos, representando un 61% de costos asociados a la salud (enfermedades mentales, migrañas, depresión, entre otros). Collins et al. (2005), afirma que

que la competitividad de las empresas se encuentra afectada en mayor proporción por el presentismo respecto al ausentismo.

Otro estudio realizado en los Estados Unidos a una muestra grande de trabajadores, utilizando la encuesta Nacional de Comorbilidad (NCS-R), indica que se pierde por presentismo (producto de la depresión) 18.2 días por trabajador al año, y 8.7 días por ausentismo. Por tanto, los costos por presentismo son de \$ 2,961 dólares por trabajador, por ausentismo \$1,420. Proyectando la fuerza laboral de dicho país, se genera pérdidas de 150.5 millones de días o \$24,482 millones de dólares por año por presentismo. (Kessler et al. 2006a, 2006b). Para Schultz et al. (2009) los costos del presentismo son superiores a los costos directos por salud, como migrañas o alergias (55% a 82%); mientras que en casos de hipertensión o cáncer (6% a 53%), los costos son inferiores.

En varios estados de Estados Unidos en una muestra de trabajadores de diversas empresas, D'Abate & Eddy (2007), halló que aproximadamente 1 hora 20 minutos se pierden por actividades personales realizadas por los trabajadores, ajenas a la actividad laboral. Ello genera una pérdida en la productividad de \$8,875 dólares anuales en promedio, por trabajador producto del presentismo. En otros estudios sostienen que los costos del presentismo ascienden a un total anual de US \$ 180 mil millones y por ausentismo US \$118 mil millones (Weaver, 2010).

En Reino Unido los cálculos de costos por enfermedad de la fuerza laboral, fueron de 172 millones de días al año por ausentismo (US\$ 42.64 billones<sup>1</sup>); y por presentismo alcanzaron los US\$ 49.20 billones (Black, 2008). La última estimación es que el presentismo cuesta a las empresas del Reino Unido más de £ 15 billones por año, mientras que el ausentismo cuesta solo alrededor de £ 9 billones (Robertson y Cooper, 2011). Por otro lado, Wieser et al. (2011) encontró en Suiza, un problema de salud prevalente como el dolor de espalda (lumbar), una de las principales causas de disminución del rendimiento laboral y la discapacidad, las pérdidas de productividad se estimaron en € 4,1 mil millones con el enfoque de capital humano y € 2,2 mil millones con el enfoque de costo de fricción. El presentismo fue la categoría de costo más destacada (enfoque capital humano 3,4 mil millones, enfoque costo de fricción 1.8 mil millones).

---

<sup>1</sup> 13 billones de libras esterlinas por ausentismo – 15 billones de libras esterlinas por presentismo (TC: 3.28)

En el ámbito nacional, en empresas del sector manufacturero, Valera (2015) encontró que el 58.5% de trabajadoras/es en Lima Metropolitana presentan situaciones de presentismo laboral y el 42.4% ausentismo. Del costo total, 75.2% corresponde al presentismo y el 23.74% corresponde al ausentismo. En una muestra de trabajadores de salud, Ruiz et al. (2006) encontraron un 71% de disminución en la productividad por presentismo y por ausentismo 29% de pérdida para la organización. Un estudio realizado por Vara-Horna (2013), donde considera los efectos de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de grandes y medianas empresas, encontró que los costos totales equivalen a US\$ 6 mil 744 millones, de los cuales por presentismo representa el 73% y el 27% por ausentismo laboral.

En toda la revisión se ha encontrado que el presentismo representa un monto tres veces mayor que el ausentismo, a pesar de ello, no son considerados como costos de importancia en la gestión del recurso humano. Es así que, la presente investigación en el ámbito del sector de la agroindustria en la Región Lambayeque, ayudara a entender mejor la composición del ausentismo y presentismo laboral en un sector con características particulares.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Sector Agroindustrial en el Perú**

La agroindustria caracterizada por ser una actividad de poscosecha, se desarrolla desde la transformación, conservación y preparación de la producción agrícola para el consumo intermedio o final. Características del sector agroindustrial; alta concentración sectorial o geográfica de las empresas, se encuentran cercanas a las plantas de transformación y mecanización de los cultivos, asalariamiento, integración con otros servicios necesarios para su producción, desempeñándose en actividades relacionadas (hacia atrás, hacia adelante como a los lados) buscando alta eficiencia (Cilloniz et al. 2003).

Según el Banco Central de Reserva del Perú (2017), la agro exportación creció 10.6%. Es de importancia la especialización que realizan las empresas en el sector agroindustrial, dedicado principalmente al cultivo y acopio de productos agrícolas para la exportación (alcachofa, espárrago, quinua, pimiento, papaya, mango entre otros). De acuerdo al tipo de producto se crean las áreas de trabajo como: (a) planta de proceso (ingreso de la materia prima para su transformación), (b) operaciones agrícolas (labores de cultivo), y (c) áreas de servicios (logística, administración, etc.).

Existe en el Perú, la norma legislativa D.L. N°728, relacionado a la productividad y competitividad laboral la que contempla; fomentar la formación laboral y capacitación de los trabajadores, de manera que mejore su productividad y nivel salarial; además se mencionan el contrato de trabajo, modalidades de contrato de trabajo, trabajo a domicilio, entre otras disposiciones.

Las condiciones laborales en el sector agropecuario, está caracterizado por la temporalidad del empleo, que afecta los ingresos de los trabajadores en este sector (Jaramillo 2004), además se encuentra una fuerza laboral denominada dual: donde existen pocos trabajadores con alta calificación y por otro lado una gran mayoría con poca o sin ninguna calificación (Chacaltana 2007). Asimismo, el 66% de las modalidades de contratos laborales son por periodos cortos de tiempo (Miro-Quesada 2007), siendo el trabajo de las mujeres más vulnerables (eventual, temporal y estacional), difieren para los hombres concentrado en trabajos permanentes. Las mujeres trabajadoras tienen prácticas de agricultura por contrato con una compensación menor (Maertens y Swinnen 2009), a pesar de la importancia de su mano de obra en las diferentes etapas, sus trabajos son realizados con destreza manual en la cosecha, separación, deshuesado y embalaje (Deere 2005). Numerosos estudios mencionan la alta participación de la mujer en este sector; así en México representa el 90% (Barrón 1999), en Chile (70%) y Perú (70%) (Barrientos 1997; Ferm 2008).

En el Perú, una de las regiones con mayor desempeño en el agro es la Region Lambayeque, principal zona productiva agropecuaria y donde ha desarrollado una importante agroindustria. Existen en esta región 173 empresas que se dedican a la agro exportación. Según MINCETUR (2017), en la Región Lambayeque se concentra el 2.6% de la producción nacional; el 4% de la población y 0.9% de las exportaciones. Es una región que se sustenta en el comercio y la agroindustria. Su producción principal es de pimiento piquillo, morropón caña de azúcar, arroz, mango limón, arándano principalmente.

### **2.2.2. Productividad laboral**

De acuerdo con la teoría neoclásica, la idea de productividad es parte de una función de producción, siendo el trabajador un factor clave que contribuye con la productividad de las empresas. Por lo tanto, la productividad es una medida del rendimiento por unidad de factor (Zhang et al. 2011).  $Productividad = Productividad\ lograda / Factores\ de\ producción$

Según el INEI (2012), la productividad laboral está dada por el cociente entre valor agregado del establecimiento y el total de personal ocupado. El valor agregado es la diferencia entre producción total y consumo intermedio promedio que genera cada trabajador en un año.

Los factores que afectan la productividad laboral se han clasificado en factores internos y factores externos. Los primeros dependen de las acciones que realice la empresa, mientras que los factores externos escapan del manejo empresarial y son sujetos a otros actores como por ejemplo el gobierno.

Otro tipo de factores, conectados directamente con los mismos trabajadores pueden ser, el compromiso laboral (concepto organizacional relacionado con la productividad y el compromiso) (Bakker & Demerouti 2008; Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel 2014; Schaufeli & Bakker 2004) así también, satisfacción laboral, comunicación, aprendizaje, hábitos de trabajo, motivación, liderazgo, actitudes, sentimientos, capacitaciones entre otros.

### **2.2.3. Ausentismo**

Según Gibson (1966), el ausentismo es no estar presente en el lugar y momento apropiado y cumplir los términos de contrato. Para Harrison y Price (2003). P.204 *“Una falta de presencia física en un entorno de comportamiento cuando y donde se espera que se presente”*. Por otro lado, el ausentismo, se define como ausentarse del lugar de trabajo, y no solo genera costes económicos a las organizaciones, sino también problemas en ellas (Molinera 2006). Schultz, Chin-Yu & Edington (2009) consideran que el ausentismo es medido por el tiempo en que el trabajador no se encuentra en el centro laboral, debido a diversos motivos como enfermedad o discapacidad en las horas laborables que corresponden. Por otro lado, está el ausentismo voluntario, cuando el trabajador se retira de circunstancias laborales contrarias a su interés, (Schaufeli, Bakker y Rhenen, 2009). La posición estratégica que tenga el trabajador en la empresa y el rubro de la empresa, implicará consecuencias mayores en la empresa, cuando existe ausentismo y en la que el factor humano es importante. Por tanto, un nivel jerárquico mayor, tendrá un mayor impacto negativo en la organización (Beechan 2009).

Según Gellatly (1995), Shaw et al. (1998), factores del ámbito personal, organizacional y actitudinal se relacionan con la ausencia laboral. Para Erickson, Nichols y Ritter (2000) es un problema relacionado con la gestión de los recursos humanos, y donde las gerencias son

responsables. Un estudio realizado por Briner (1996), menciona que existen diversos modelos que determinan la causa del ausentismo laboral; uno de ellos el modelo económico, donde los trabajadores buscan maximizar sus utilidades, valoran más su tiempo fuera del trabajo, los empleados pueden estar realizando un análisis costo-beneficio de asistir o no al trabajo. Otro considerado es el modelo médico, atribuido a la ausencia por enfermedad, diversas evidencias sugieren que no siempre es la verdadera causa, ya que éstas en los últimos años deberían haber disminuido ante una atención médica mejorada. El modelo de ausentismo y retiro organizacional, aquellos trabajadores que no tienen pensado permanecer en la organización, por tanto se ausenta más previo a esa renuncia.

Para García (2011), razones como no estar motivado, deterioro de la empresa, monotonía laboral, actividades repetitivas originan el ausentismo laboral. Así también la desmotivación económica para cumplir con las labores, por salud o problemas familiares.

Por tanto, de acuerdo a Johns (2008), investigar el ausentismo implica un estudio multidisciplinario, sociológico (condición laboral, categoría laboral, sexo y otras razones), económico (trabajo-ocio), médico (por enfermedad), legal (contrato) entre otros.

#### **2.2.4. Presentismo**

El origen del presentismo laboral proviene de dos fuentes principales la americana y la europea. La preocupación principal de los europeos ha sido por el estrés debido a la inseguridad laboral, características ocupacionales. Para los americanos la preocupación ha sido en la consecuencia de productividad de este comportamiento como función de varias enfermedades (Simpson 1998; Worrall, Cooper y Campbell 2000, Koopman et al. 2002; Zhou et al. 2016)

El presentismo, es definido como el tiempo que tanto trabajadoras o trabajadores no fueron productivos/os a pesar de estar presente en sus trabajos, ello debido a no encontrarse en óptimas condiciones de salud y bienestar para un buen desempeño (Lerner et al. 2000; Gilbreath, & Karimi 2012; García 2011; Schultz et al. 2009; Dew et al. 2005; Levin-Epstein 2005; Johns 2010; Medibank 2011). Por tanto, de manera cuantitativa como la cantidad de tiempo perdido (Lerner et al. 2000, Lerner et al. 2001, Stewart et al. 2003, Hemp 2004; Whitehouse 2005; Allen et al. 2005). La reducción de la eficiencia y calidad en el trabajo son indicadores de presentismo y se asiste al trabajo, pero sin trabajar en su capacidad real,

afectando la competitividad de las empresas (Patel & Taylor 2011). Los empleados que trabajan cuando están enfermos son más propensos a lesiones y, si son contagiosos, aumentan el riesgo de transmitir una enfermedad a otros empleados (Medibank 2011). El presentismo provoca una alta desconcentración en el trabajo, por lo que cometen errores, menor productividad, calidad en el servicio disminuida; así eventos distractivos como por ejemplo la política de la oficina (Whitehouse 2005). Trabajadores desconectados representan costos muy altos para las organizaciones (Gilbreath & Karimi 2012; Cooper 2011). Existen evidencias que el presentismo trae enormes pérdidas invisibles para el empresariado, hasta dos tercios de los costos laborales, resultando ser más caro que el ausentismo (Hemp 2004; Raju 2012).

En efecto, la baja de la productividad debido a problemas de salud diversos; alergias, artritis, depresión y otros (Hemp 2004; Collins et al. 2005; Schultz y Edington 2007; Pilette 2005; Gates, Succop, Brehm, Gillespie & Sommers 2008), se ha denominado presentismo de enfermedad (Aronsson et al. 2000; Senden, Schenck-Gustafsson, & Fridner 2016; Pedersen y Skagen 2014). Existe otro grupo que no está relacionado con la salud; distraídos, poco concentrados en el trabajo (D'Abate y Eddy 2007; Schultz, Chen y Edington 2009); con aspectos motivacionales-desconectados (Rothmann y Rothmann 2007). Los de salud abordaron problemas relacionados con riesgos de salud y seguridad en el trabajo (Kigozi, Jowett, Lewis, Barton, & Coast 2017; Miraglia & Johns 2015; Schultz, Chin-Yu y Edington 2009). El estrés en el lugar de trabajo puede afectar la productividad de los empleados en términos de mayor ausentismo, rotación laboral, presentismo, costos de pensión de discapacidad e imposición de un costo económico directo a los empleadores (Medibank 2008), un factor común de presentismo (Wellbeing 2012; Demerouti LeBlanc 2009). Para Johns (2010) los estudiosos en salud ocupacional, manifiestan que el presentismo es negativo para las empresas, desde un enfoque organizacional.

Según Terry & Xi (2010), se diferencia al presentismo en absoluto y relativo, el primero es medido por el mismo trabajador en cuanto a su desempeño laboral con lo habitual; el relativo califica su desempeño respecto al desempeño de sus compañeros en el trabajo.

Proyecciones para el 2050 consideran que el presentismo se extenderá y continuara el impacto negativo sobre la economía (Medibank 2011).

Por tanto, el presentismo es un problema grave que afecta tanto al trabajador como al empleador, afecta en la productividad, calidad de vida y salud de los empleados (Saarvala 2006), por tanto se presenta como una amenaza también en el entorno de la seguridad en el trabajo (Baker-McClellan, Greasley, Dale & Griffith 2010).

Cooper (2011) identificó cuatro tipos de presentismo

- Presentismo funcional. Se encuentran las personas saludables, casi nunca consideran días por enfermedad. Muy comprometidos, motivados y contribuyen a la organización.
- Presentismo de enfermedad. Trabajadores presentes, pero con una salud resquebrajada. Prefieren asistir, aunque no se encuentren bien, tienen mucha inseguridad laboral (trabajan incluso estando enfermos), son improductivos.
- Presentismo laboral insatisfecho. Trabajadores saludables física y mentalmente, pero con muchas ausencias en el trabajo. No están comprometidos con su trabajo (falta de coincidencia entre su personalidad / competencias y sus requisitos de trabajo o rol, o están mal administrados).
- Estresado o Crónico no saludable. Este tipo de presentismo presenta una combinación de problema de salud crónico grave, o el trabajo los ha dañado).

### **2.2.5. Métodos de costeos**

Los métodos para calcular y/o valorar el tiempo perdido en la productividad son variantes de conversión de salarios, usando reportes de pérdida de tiempo o disminución de productividad, información de salario para estimar productividad pérdida (Drummond et al. 2005).

#### **1. Método de Capital Humano**

Orientado a calcular los costos indirectos ocasionados por las lesiones de los trabajadores y el efecto en la reducción de la productividad o el ausentismo. Las lesiones se identifican como fatales o no fatales (las primeras estimadas en años y las segundas en días. (WHO, 2003). La fórmula empleada es:

*Costos indirectos ocasionado por lesiones= Tiempo perdido por la lesión \* tasa salarial (ingreso por persona) debe obtenerse de grupos seleccionados por edad/sexo.*

Es por ello que debido a las enfermedades la productividad perdida se da por morbi-mortalidad a partir de la valoración de la disminución de las horas de trabajo y/ del nivel de producción.

De acuerdo a Day et al. (2005), se estima calculando el valor presente de los ingresos futuros de los trabajadores basados en la edad, educación y otras variables socio-económicas que diferencian los salarios. Los cálculos resultan fáciles y la información es accesible en la mayoría de países. Este método no puede ser aplicado en aquellos trabajadores que no reciben pago alguno.

## **2. Método de Fricción-Costo**

Implica no sólo el costo indirecto de reclutar y entrenar a los nuevos trabajadores, sino también, la pérdida de producción en el tiempo que se ha demorado por conseguir un nuevo trabajador (reemplazo) (Koopman et al. 1995). Organizaciones como la WHO (2003) recomienda desarrollar un periodo de evaluación de los costos anuales.

Mattke et al. (2007), identificó diversos métodos para el cálculo de costos por ausentismo y presentismo. Uno de los métodos que estima la pérdida de productividad, es el método de la conversión de salarios en un autoreporte a través de horas improductivas o reducción del desempeño, los cuales pueden ser interpretados en días laborales.

La diferenciación entre ambos métodos radica en que; el método de capital humano detecta y analiza los costos tangibles y visibles (los costos ya pagados), que afectan a la productividad laboral, como el ausentismo y las tardanzas, se utiliza un sistema de costeo simple contable. Por su parte, el método de Fricción-Costo calcula los costos invisibles en las empresas como el presentismo.

El método de costo de fricción cuando estima costos de productividad relacionados con la ausencia es más realista respecto al método de capital humano (Meerding et al. 2005). Así también, para obtener los costos del presentismo, el método de fricción es más realista que el método de capital humano (Krol et al. 2014). Para Zhang et al. (2012), considera que mayores evidencias sobre el método de fricción influyen en su aplicabilidad para estimar los costos de productividad.

## **III. MATERIALES Y METODOS**

### **3.1. DISEÑO**

Se utilizó un diseño descriptivo basado en un cuestionario estructurado realizado a los trabajadores y trabajadoras de una muestra de 9 empresas agroindustriales de la región Lambayeque.

El presente estudio formula las siguientes hipótesis:

#### **Hipótesis General**

Las pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral son significativas en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque

#### **Hipótesis Específicos**

- La prevalencia del ausentismo y presentismo laboral es significativa en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque
- Los días de trabajo perdido producto del ausentismo y presentismo son significativos en las empresas agroindustriales de Lambayeque
- Los costos monetarios producto del ausentismo y presentismo son significativos en las empresas agroindustriales de Lambayeque.

### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Según la Comisión de Promoción para la Exportación y el Turismo-PROMPERÚ (2015), en la Región Lambayeque, existen 173 empresas (53% son microempresas, 33% son pequeñas empresas, 12% son grandes empresas y el 3% son medianas empresas). La participación de estas empresas en las exportaciones tradicionales y no tradicionales es 0.61% y 2.96% respectivamente, con respecto a los otros departamentos del Perú (Comisión de Promoción para la Exportación y el Turismo-PROMPERÚ 2015). Las empresas agroindustriales<sup>2</sup> participantes fueron seleccionadas teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

---

<sup>2</sup> Las empresas participantes no dieron el consentimiento informado para identificarlas.

- Tamaño de empresa: medianas o grandes empresas (más de 50 colaboradoras/es).
- Tipo de empresa: empresas que exporten productos agrícolas con valor agregado.

Se encuestaron a 1296 trabajadoras y trabajadores de 9 empresas agroindustriales (6 empresas grandes y 3 pequeñas), seleccionadas intencionalmente. Se eliminaron 81 encuestas porque estuvieron más de 50% incompletas. La muestra final comprendida por 1215 trabajadoras y trabajadores donde el 55.7 % de las/os participantes fueron mujeres (677) y el 44.3% fueron hombres (538). Las/os trabajadoras y trabajadores que participaron en el estudio realizan sus tareas dentro de los eslabones de transformación y empaquetado de la cadena de producción de las empresas agroindustriales, que se realiza principalmente en las fábricas.

En el Cuadro 1, se presenta información demográfica de la muestra, edad de trabajadoras (entre 18-70 años) y trabajadores (entre 18-64 años), siendo la edad promedio de 34 años. El 67% de trabajadoras y 78% de trabajadores manifiesta tener pareja actualmente. Además, el 57% de trabajadoras y 69% de trabajadores vive con su pareja.

**Cuadro 1. Características demográficas de la muestra**

	<b>Trabajadoras (677)</b>	<b>Trabajadores (538)</b>
<b>Demográficas</b>		
<b>Edad</b>		
Promedio (en años)	33.8 (DE 10.44)	33.7 (DE 11.19)
Rango	18-70	18-64
<b>Tiene hijas/os</b>		
Sí	69.2%	59.7%
Rango	1-8	1-8
<b>Tiene pareja actualmente</b>	67.0%	78.4%
<b>Vive con su pareja</b>	57.1%	68.8%

Las características laborales de la muestra se presentan en el Cuadro 2, aproximadamente la tercera parte de trabajadoras y trabajadores trabajan entre 41 y 50 horas a la semana. Por otro lado, el 62% de trabajadoras y el 47% de trabajadores tienen contrato eventual y casi el 50% de trabajadoras y trabajadores tienen una antigüedad laboral de menos de 1 año. En cuanto a la remuneración se observa que existe una brecha de género, donde las trabajadoras ganan menos que los trabajadores.

**Cuadro 2. Características laborales de la muestra**

	<b>Trabajadoras (677)</b>	<b>Trabajadores (538)</b>
<b>Laborales</b>		
<b>Horas laborales semanales</b>		
Hasta 20 horas	10.1%	3.8%
Entre 21 y 30 horas	3.8%	2.1%
Entre 31 y 40 horas	5.2%	3.4%
Entre 41 y 50 horas	35.0%	35.1%
Entre 51 y 60 horas	26.1%	29.6%
Más de 60 horas	19.8%	26.0%
<b>Antigüedad laboral</b>		
Hace menos de un año	49.5%	46.2%
Entre 1 y 3 años	21.2%	24.3%
Entre 4 y 7 años	14.6%	13.8%
Entre 8 y 10 años	8.3%	4.0%
Más de 10 años	6.4%	11.7%
<b>Contrato laboral</b>		
Comisiones	3.2%	1.0%
Contrato eventual	61.7%	47.4%
Contrato a plazo fijo	7.0%	15.2%
Contrato por tiempo indefinido	11.9%	17.5%
Contrato por locación de servicio	1.4%	2.7%
Contrato a tiempo parcial	9.2%	7.8%
Contrato por prácticas pre-profesionales	1.1%	2.5%
Otros	4.5%	5.9%
<b>Remuneración bruta mensual (promedio)</b>	<b>918.2 (DE 618.15)</b>	<b>994.7 (DE 422.19)</b>

### **3.3. INSTRUMENTO**

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado bajo el formato de auto-reporte, para las trabajadoras y trabajadores. Dicho cuestionario, contiene información demográfica e información laboral, así como dos escalas, la de presentismo laboral y de ausentismo laboral.

#### **Información demográfica y laboral**

Contiene preguntas demográficas (estado civil, edad, tenencia de hijas/os, convivencia con la pareja) y preguntas laborales (antigüedad laboral, tipo de contrato, remuneración mensual y horas laborales a la semana).

#### **Presentismo**

Cantidad de tiempo que los trabajadoras y trabajadores asistieron al trabajo, pero no fueron productivas/os, en un periodo de cuatro semanas. La escala de presentismo está basada en dos dimensiones; de distracción y agotamiento laboral de Stewart et al. (2003) y Work Limitations Questionnaire –WQL de Lerner et al. (2001), las que fueron adaptadas al ámbito organizacional y traducidas al español por Vara-Horna (2013, 2015) y la dimensión cero productividades ha sido diseñada por Vara-Horna (2015) para el contexto organizacional, donde uno de los ítems mide las consecuencias del presentismo (accidentes o incidentes laborales). Las respuestas se realizaron en una escala de 5 puntos: nunca (0); 1 día (1), entre 2 y 5 días (2); entre 6 y 10 días (6); casi todos los días (11).

La primera dimensión, distracción y agotamiento, se promedian los ítems y se asume un 25% de pérdida de productividad disminuida. La segunda dimensión, cero productividades, los ítems son promediados y multiplicados por 100% debido a que es equivalente a un día de ausentismo; sin embargo, el ítem accidentes o incidentes laborales, es un indicador de siniestralidad, que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño, por eso se asume el 200% de pérdida de productividad, estos pesos son asignados de acuerdo a la propuesta de Vara-Horna (2013, 2015). Para calcular el presentismo anual (en días) se suman los ítems ponderados (pesos) y se multiplican por 12 (se proyecta a 12 meses laborales al año).

**Cuadro 3. Dimensiones, ítems y algoritmos de la escala de presentismo**

Dimensiones	Ítems	Peso	Algoritmo
Distracción y agotamiento	P1 Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo	0.25	$\sum ((\text{MEAN (P1, P2)}) * 0.25,$
	P2 Trabajó más lento de lo usual	0.25	$(\text{MEAN (P3, P4)}) * 0.25,$
	P3 Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo	0.25	$(\text{MEAN (P5, P6)}, P7 * 2) * 12.$
	P4 Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo	0.25	
<i>Cero productividad</i>	P5 No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores	1	
	P6 Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba	1	
	P7 Tuvo algún accidente o cometió errores laborales	2	

Fuente: cuestionario de trabajadoras/es (Ver anexo 1 y 2)

### **Ausentismo**

La cantidad de días laborales perdidos porque la trabajadora y/o trabajador no asistió al trabajo por diversas razones, en un periodo de las últimas cuatro semanas. Los ítems de la escala se basaron en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007) y han sido adaptados al español por Vara-Horna (2013, 2015). Las/os participantes son preguntadas/os sobre el número de días que han faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (anteriores a la encuesta) en una escala de 6 puntos: nunca (0), 1 día (1), 2 días (2); de 3 a 5 días (3); de 6 a 10 días (6); más de 10 días (11).

Esta escala está conformada por 3 dimensiones: ausentismo por salud, ausentismo por otras razones y tardanza. A la dimensión ausentismo por salud y por otras razones, se le otorgó un peso de 1, mientras que a la dimensión de tardanzas se le otorgó un peso de 0.125 (se asume que una hora de tardanza al día equivale al 12.5% de un día laboral de 8 horas). Los ítems de la dimensión de ausentismo por salud se promedian, debido a que están relacionados y forman parte de un solo concepto. Se asignaron los pesos a los ítems según lo establecido y aplicado en el ámbito empresarial por Vara-Horna (2013, 2015). Para calcular el ausentismo

anual (días) se suman los ítems ponderados (pesos) y se multiplica por 12 (se proyecta a 12 meses laborales al año).

**Cuadro 4. Dimensiones, ítems y algoritmos de la escala de ausentismo**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Peso</b>	<b>Algoritmo</b>
<i>Ausentismo por salud</i>	A1	Porque estaba enferma/o o tenía una molestia.	1
	A2	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	1
<i>Ausentismo por otras razones</i>	A3	Para atender la salud o cuidado de otros/as familiares.	1
	A4	Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.).	1
	A5	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	1
	A6	Por otras razones.	1
<i>Tardanza</i>	A7	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	0.125

Fuente: cuestionario de trabajadoras/es (Ver anexo 1 y 2)

### 3.4. FIABILIDAD Y VALIDEZ

La fiabilidad se analizó mediante el alfa de cronbach y la fiabilidad compuesta. Ambas tienen igual interpretación. A través de estos dos indicadores se puede decir que las escalas son consistentes cuando son iguales o mayores que 0.7.

La validez se analizó con la validez convergente, aquí las cargas deben ser mayores a 0.708 y luego se calcula la varianza extraída media (AVE), esta es aceptable con un valor igual o superior a 0.5, lo que equivale a una varianza explicada del 50%.

#### **Presentismo**

La validez convergente de las dimensiones se encuentra entre 56% y 61.7%. Para el caso de la fiabilidad las dimensiones presentan fiabilidad compuesta por encima de 0.7.

**Cuadro 5. Validez y fiabilidad de presentismo**

	Alpha Cronbach	Fiabilidad Compuesta	Varianza extraída media (AVE)
Cero Productividad	0.689	0.828	0.617
Distracción y agotamiento	0.737	0.835	0.560

**Ausentismo**

Los valores de fiabilidad compuesta oscilan entre 0.727 y 0.807. Sobre la validez el AVE para ausentismo por salud se encuentra en 58.3%, pero el ausentismo por otras razones está por debajo del 50%, ello se debe porque los ítems son mutuamente excluyentes (Ver Cuadro 6).

**Cuadro 6. Validez y fiabilidad de las escalas de ausentismo**

Ítems	Carga factorial	Alpha Cronbach	Fiabilidad Compuesta	Varianza extraída media AVE
<b><i>Ausentismo por salud</i></b>				
Porque estaba enferma/o o tenía una molestia.	0.689	0.649	0.807	0.583
Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	0.816			
Para atender la salud o cuidado de otros/as familiares.	0.780			
<b><i>Ausentismo por otras razones</i></b>				
Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.).	0.743	0.447	0.727	0.474
Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	0.748			
Por otras razones.	0.557			

### **3.5. PROCEDIMIENTO**

#### **Trabajo de campo**

El acceso a las empresas agroindustriales se realizó a través de contacto telefónico con las Gerencias de Recursos Humanos de las empresas. A ellas se les informó los objetivos de la investigación y se solicitó su participación. El siguiente paso fue una reunión con las Gerencias para informarles los detalles de los objetivos de la investigación. Luego de coordinar con las empresas se aplicó el cuestionario dentro de la jornada laboral. El cuestionario fue aplicado durante el año 2016, en diferentes fechas, según las épocas de cosecha (estacionalidad) de los productos y donde se demandaba la mano de obra. El tiempo empleado para cumplimentar los cuestionarios fue de aproximadamente 20 minutos, inmediatamente fueron depositados en ánforas. Por tanto, la recolección de datos cumplió un protocolo riguroso de acuerdo con el cumplimiento de las consideraciones metodológicas y éticas de la investigación.

#### **Análisis de datos**

Los datos fueron tabulados y analizados usando el programa estadístico SPSS versión 23. Se realizaron los controles de calidad en el procesamiento de los datos: a) En el ingreso de datos, se aseveró la originalidad de la fuente; excluyéndose los cuestionarios incompletos e inválidos; b) Se realizó comparaciones al azar entre el formato original y los datos ingresados; c) Se verificó si los valores ingresados corresponden a las categorías establecidas, a través de tablas de frecuencia.

**Valoración de días perdidos.** Se utilizaron los algoritmos presentados en las escalas de ausentismo y presentismo. Se compararon los promedios (en días perdidos al año) de presentismo y ausentismo. Para el caso de trabajadoras y trabajadores en el Perú, en promedio trabaja 288 días al año, jornada laboral de 6 días por semana (la pérdida de esa cantidad de días es equivalente a perder la fuerza laboral por un año). Posteriormente se divide la cantidad de días perdidos entre 288 días-trabajo, con lo cual se obtiene la fuerza productiva perdida por ausentismo y presentismo (por personas).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Este criterio es recomendado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. La medida acorde con horas trabajadas y no por ocupados o puestos de trabajo. Así, cada 288 días de trabajo efectivo a tiempo completo es equivalente a un puesto de trabajo productivo. Los antecedentes internacionales emplea 240 días, asumiendo una jornada laboral de 5 días por 8 horas diarias.

### **Cuadro 7. Días perdidos de presentismo y ausentismo.**

---

$$\text{Presentismo} = \sum ((\text{Promedio (P1, P2)}) * 0.25, (\text{MEAN (P3, P4)}) * 0.25, (\text{MEAN (P5, P6)}, P7 * 2) * 12.$$

---

$$\text{Ausentismo} = \sum ((\text{Promedio (A1, A2)}), A3, A4, A5, A6, A7 * 0.125) * 12.$$

---

**Valoración de los costos económicos:** Para este cálculo se utilizó el método de conversión de salario (número de días perdidos por ausentismo y presentismo multiplicado por el salario día de las trabajadoras y trabajadores), planteado por Mattke et al. (2007). Para la monetización del impacto, se utilizó la metodología propuesta por Vara-Horna (2013), de comparación de medias de los costos de ausentismo y presentismo. La estimación del costo total se multiplicó por el número de trabajadoras y trabajadores afectados.

### **Cuadro 8. Costos económicos de presentismo y ausentismo: algoritmo**

---

$$\text{Presentismo} = \text{Presentismo anual} * ((\text{Remuneración mensual} / (\text{Horas semanales} * 4)) * 8)$$

---

$$\text{Ausentismo} = \text{Ausentismo anual} * ((\text{Remuneración mensual} / (\text{Horas semanales} * 4)) * 8)$$

---

## IV. RESULTADOS Y DISCUSION

### 4.1. RESULTADOS

#### 4.1.1. Prevalencia del presentismo y ausentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque

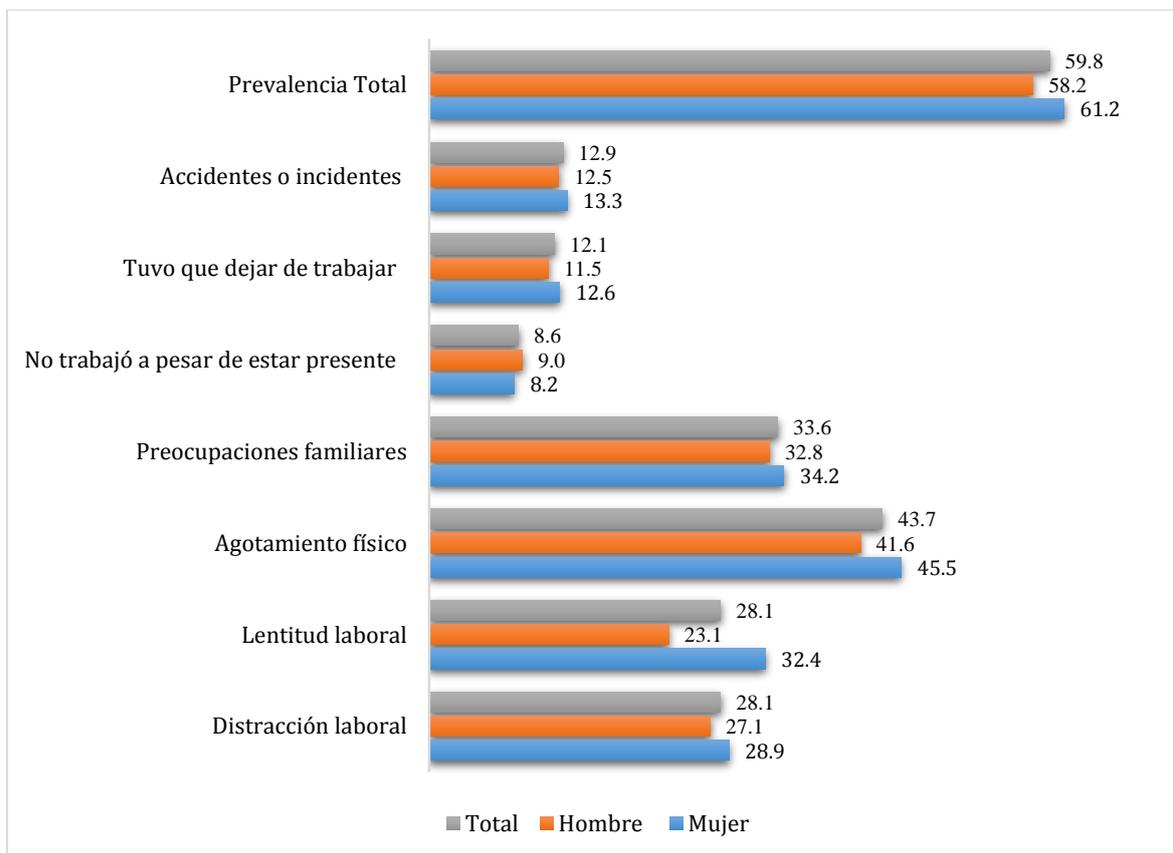
##### Prevalencia por presentismo laboral

En general, el 59.8% de trabajadoras/es de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque han vivido situaciones de presentismo. En cuanto a las trabajadoras, el 61.2% manifestó haber vivido situaciones de presentismo en su trabajo, al igual que el 58.2% de los trabajadores de las empresas agroindustriales, tal como se muestra en el Cuadro 9.

**Cuadro 9. Porcentaje de trabajadoras/es que han experimentado presentismo laboral**

	Trabajadoras	Trabajadores	Total
Distracción laboral	28.9	27.1	28.1
Lentitud laboral	32.4	23.1	28.1
Agotamiento físico	45.5	41.6	43.7
Preocupaciones familiares	34.2	32.8	33.6
No trabajo a pesar de estar presente	8.2	9.0	8.6
Tuvo que dejar de trabajar	12.6	11.5	12.1
Accidentes o incidentes	13.3	12.5	12.9
<b>Prevalencia Total Presentismo</b>	<b>61.2</b>	<b>58.2</b>	<b>59.8</b>

Se encontró una prevalencia laboral mayor por agotamiento físico (43.7%), seguido de preocupaciones familiares (33.6%) y distracción y lentitud laboral (28.1%) principalmente, tal como se observa en la Figura 1.



**Figura 1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que manifiestan presentismo laboral.**

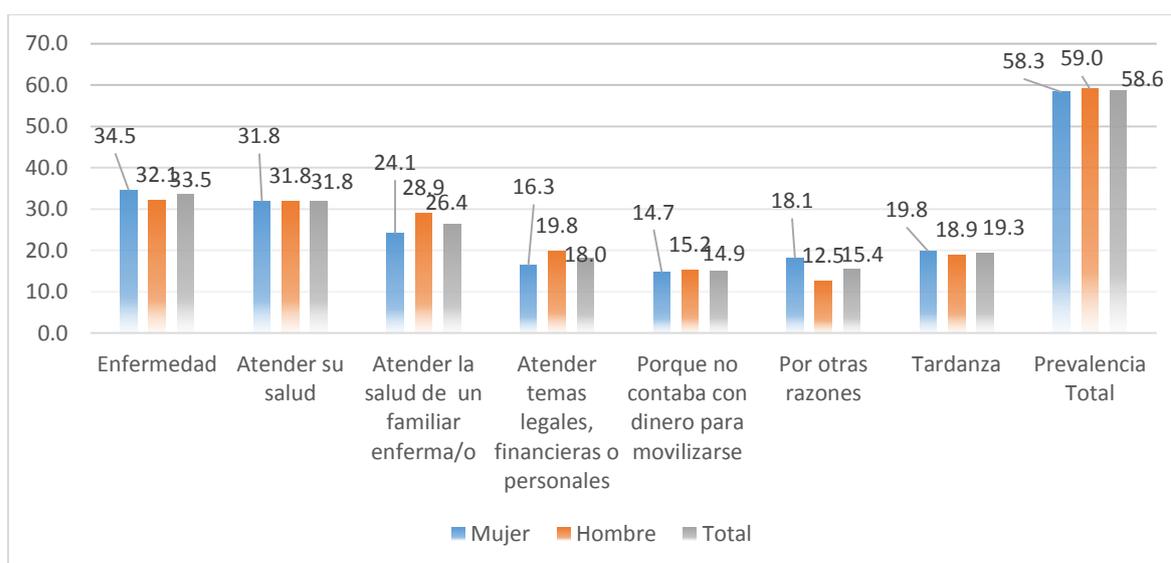
### **Prevalencia por ausentismo laboral**

En general, el 58.6% de trabajadoras/es de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque se han ausentado de sus trabajos. El 58.3% de trabajadoras manifestaron haberse ausentado de su trabajo, al igual que el 59% de los trabajadores de las empresas agroindustriales (Cuadro 10).

**Cuadro 10. Porcentaje de trabajadoras/es que se han ausentado de sus trabajos**

	Trabajadoras	Trabajadores	Total
Enfermedad	34.5	32.1	33.5
Atender su salud	31.8	31.8	31.8
Atender la salud de un familiar enferma/o	24.1	28.9	26.4
Atender temas legales, financieras o personales	16.3	19.8	18.0
Porque no contaba con dinero para movilizarse	14.7	15.2	14.9
Por otras razones	18.1	12.5	15.4
Tardanza	19.8	18.9	19.3
Prevalencia Total Ausentismo	58.3	59.0	58.6

Los motivos que afectaron en el ausentismo de los trabajadores fueron principalmente por enfermedad (33.5%) y por atender su salud 31.8%, según se muestra en la Figura 2.

**Figura 2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que manifiestan ausentismo laboral.**

#### 4.1.2. Días de trabajo perdido producto del presentismo y ausentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque

Producto del presentismo y ausentismo laboral las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque pierden anualmente 27 días hábiles laborales por trabajadora/or, se estaría perdiendo al año 91 mil 438 días. Esto equivale a 317 trabajadoras/es trabajando a tiempo completo por año sin ninguna productividad, según como se observa en el Cuadro 11.

**Cuadro 11. Días perdidos en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo**

	Prevalencia	Días perdidos por trabajador	Días perdidos total	Fuerza de productividad perdida
Presentismo	3 433	9	30 892.68	107.26
Ausentismo	3 364	18	60 545.52	210.22
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>91 438.20</b>	<b>317.49</b>

(1) La información del número de trabajadoras/es de toda la empresa (población) fue proporcionada por las empresas participantes en el estudio.

(2) El número de trabajadoras/es = 5 740 trabajadoras/es que trabajan en las 9 empresas agroindustriales multiplicado por la prevalencia del presentismo (59.8%) y ausentismo (58.6%).

#### 4.1.3. Costos económicos totales producto del presentismo y ausentismo en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque

Las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque están perdiendo a causa del presentismo y del ausentismo de las trabajadoras y trabajadores; US\$ 1,092 mil 450 dólares al año. Tal como se observa en el Cuadro 12.

**Cuadro 12. Costos basados en salarios, causados por presentismo y ausentismo sin considerar factor de productividad**

	Prevalencia	Costo por trabajador	Costo Total (S/)	Costo total (US\$)
Presentismo	3 433	351.22	1 205 569.67	370 944.52
Ausentismo	3 364	697.13	2 344 894.35	721 505.95
<b>Total</b>			<b>3 550 464.02</b>	<b>1 092 450.47</b>

Se considera el tipo de cambio S/ por US\$ del 15 agosto 2017 = US\$ 3.25

## 4.2. DISCUSIÓN

El estudio ha cumplido con la validez requerida en la investigación científica, ya que parte de un marco conceptual y teórico consolidado en la literatura nacional e internacional. Las dimensiones de las variables ausentismo y presentismo han sido construidos en base a antecedentes previos, donde presentan altos niveles de fiabilidad y validez. Estadísticamente, se ha determinado los días perdidos utilizando los algoritmos presentados en la escala de ausentismo y presentismo, comparándose los promedios en días perdidos de ambas variables. Se ha tenido mucho cuidado en el trabajo de campo cumpliendo los protocolos de la investigación

En general, las organizaciones empresariales se preocupan por incrementar su productividad, buscando mayores ingresos y ganancias, lo cual es válido en todo tipo de empresa. Por ello, cada uno de los factores productivos busca maximizar su productividad. Dependiendo del rubro de las empresas es probable se deba incidir con mayor esfuerzo en uno de esos factores, de manera que cumplan con los objetivos de las organizaciones.

Este es el primer estudio en evidenciar el impacto del presentismo y ausentismo en la productividad de las empresas agroindustriales en el Perú, específicamente en la etapa de transformación y creación de valor. Es necesario recordar que las nueve empresas que participan en el estudio exportan sus productos a otros mercados internacionales, por lo que es de importancia los efectos que puedan tener sobre la productividad. Existen ciertas características que presentan éstas empresas donde su producción es estacional, dependerá en muchos casos de los ciclos productivos del sector agrícola; las empresas se articulan con otras empresas en toda la cadena logística, además la mano de obra en su mayoría es no calificada (Chacaltana, 2007), por otro lado, las condiciones laborales son eventuales, temporales, con periodos cortos de tiempo, estacional (Jaramillo, 2004; Miro-Quesada, 2007) dependiendo de la oferta y demanda.

En ese sentido, los factores de producción en las empresas deben contribuir con el logro. El recurso humano un factor de importancia en las empresas puede presentar una serie de situaciones y/o problemas (aparentemente privados), pero que afectan en su desempeño, repercutiendo en la productividad de las organizaciones. Llegar tarde, ausentarse pedir permiso, estar presente y no ser productivo, esta última llamada presentismo son indicadores para tener en consideración, más aún si éstas son contabilizadas como días perdidos y/o

costos altos que afectan en la productividad de las empresas. En ese sentido, éste estudio evidencia tal situación en un sector particular como el agroindustrial.

Esta investigación encontró que el 59.8% de los trabajadores/as de las empresas agroindustriales de la Región de Lambayeque manifestó haber vivido situaciones de presentismo y un 58.6% de trabajadores/as, situaciones de ausentismo. Estos condicen con un estudio nacional previo realizado por Valera (2015) en el sector manufacturero de Lima Metropolitana donde 58.5% de trabajadores/as han manifestado presentismo y un 42.4% ausentismo.

Estos niveles de presentismo y ausentismo de parte de los trabajadores/as en las empresas se ven evidenciados en la cantidad de días dejados de trabajar. Son 27 días por trabajador/a al año que las empresas agroindustriales de la región Lambayeque pierden debido a situaciones que sus trabajadores viven y afectan en su desempeño. Los resultados del estudio muestran 18 días por ausentismo y 9 días por presentismo, haciendo un total de 91,438 días por año en las 9 empresas materia del estudio.

Estos resultados se asemejan con los encontrado por Kessle et al. (2006) en una muestra grande de trabajadores/as de empresas en Estados Unidos, en total 26.9 días por trabajador en un año se pierde debido a la baja productividad, 18.2 días por presentismo y 8.7 días por ausentismo. De igual manera en Australia se encontró perdidas por presentismo de 6.5 días por trabajador al año (Medibank 2011).

Sin embargo, es bueno mencionar que las empresas agroindustriales reportan mayor número de días perdidos por ausentismo, lo contrario a estudios previos, lo cual podría deberse primero al rubro del negocio, tipos de contratos laborales. Los estudios previos son empresas de rubros distintos a la agroindustria, con realidades distintas; los contratos laborales son definidos- fijos, distinto a la muestra de este estudio donde se reportó en su mayoría contratos eventuales, parciales; lo cual es reforzado con los estudios realizado por Jaramillo (2004) y Miro-Quesada (2007). Este sería el primer estudio que efectivamente encuentra días perdidos debido al ausentismo y presentismo en el sector agroindustrial, siendo mayor por causa del ausentismo, abriéndose así un nuevo camino de estudio en este sector.

En consecuencia, las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque están perdiendo US\$ 1,092 mil 450 dólares, de los cuales según manifestado por los/las trabajadores/as a causa del ausentismo representa US\$ 721,505 dólares y por presentismo equivalente a US\$ 370, 944 dólares. Estos valores son menores en comparación con las empresas del sector manufacturero en Lima Metropolitana donde se encontró que por presentismo se pierde US \$ 1.4 billones por año y US \$ 452, 349 mil por ausentismo (Valera 2015). En efecto la muestra del estudio de Valera en el sector de manufactura es mucho mayor y ello se debe que los cálculos se monetizaron considerando el factor de productividad, cosa contraria en el presente estudio donde solo se consideró el salario día reportado por los/as trabajadores/as, por lo que el resultado obtenido es infravalorado. El estudio por tanto presenta cierta limitación en el costeo debido al factor de productividad de las empresas agroindustriales que no contaban con esta información.

## V. CONCLUSIONES

1. La prevalencia por presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque es del 59.8%, siendo una de las razones principales agotamiento físico. La prevalencia por ausentismo representa el 56.8%, siendo la razón principal por enfermedad y atender su salud.
2. Los días de trabajo perdidos por trabajador en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque son 27 días/trabajador por año, de los cuales 18 días son por ausentismo y 9 días por presentismo. Esto representa aproximadamente 1 mes de pérdida por trabajador al año en las empresas agroindustriales. Por tanto, las nueve empresas agroindustriales de la Región Lambayeque pierden 91,438 días al año por presentismo y ausentismo de los trabajadores/as, lo que equivale a 317 trabajadores/as trabajando a tiempo completo por año.
3. Los costos monetarios producto de la pérdida económica de las empresas agroindustriales de la región Lambayeque representan US\$ 1,092 mil 450 dólares al año, de los cuales US\$ 721,505 son por ausentismo y US\$ 370,944 son por presentismo; siendo el costo mayor por ausentismo en este sector empresarial

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda desarrollar investigaciones en otros eslabones de la cadena productiva de las empresas agroindustriales en otras regiones del Perú, Un ejemplo sería el sector agrícola, donde la prevalencia del ausentismo y presentismo probablemente sea mayor.
2. Siendo el sector agroindustrial y agrícola sensibles por las características propias de la estacionalidad en su producción y donde las empresas tienen que además lidiar con una escasa oferta de mano de obra y con un bajo nivel de calificación, lo cual es un grave problema real que afecta en la productividad laboral; es por ello necesario identificar los cuellos de botella en el sector privado empresarial y que articulado con políticas estratégicas de parte del sector público se tenga logre la competitividad que el sector requiere además de las mejores condiciones en la calidad de vida de los trabajadores.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, H., HUBBARD, D. & SULLIVAN, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 658–670.

ARONSSON, G., GUSTAFSSON, K., & DALLNER, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509.

BAKKER A, DEMEUROTI E. (2008). Towards a model of work. *Engagement Career Development International* Vol. 13 No. 3, pp. 209-223. Emerald Group Publishing Limited 1362-0436 DOI 10.1108/13620430810870476.

BAKER-MCCLEARN, D., GREASLEY, K., DALE, J., & GRIFFITH, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20, 311–328.

BAKKER A, DEMEUROTIE, SANZ-VERGEL, A. (2014). Burnout and work engagement. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1. 389-411.

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU (2017). Exportaciones No Tradicionales en los últimos cinco años: Boom Agroexportador. *Revista Moneda* 172.

BARRIENTOS, S. (1997). The hidden ingredient: female labour in Chilean fruit exports. *Bulletin of Latin American Research*, 16(1): 71-81.

BARRÓN, A. (1999). Mexican women on the move: migrant workers in Mexico and Canada. En D. Barndt, ed. *Women working the NAFTA food chain: women, food and globalization*, pp. 113-126. Toronto, Canadá, Second Story Press.

BLACK, D. (2008). *Working for a healthier tomorrow*. Londres: The Cross-government Health, Work and Well-being Programme

BRINER, R. (1996) ABC of work related disorders: absence from work. *BMJ*.313:874–7

CHACALTANA, (2007). El boom del empleo en Ica. En *Desafiando al desierto: Realidad y perspectivas del empleo en Ica*. Lima CEDEP.

CILLONIZ, F.; GROZO, J.; RIVA, L.; GUZMAN, A. (2003). Cadenas Productivas y desarrollo empresarial. Banco Interamericano de Desarrollo-BID. Foro Nacional sobre competitividad.

COLLINS, J., BAASE, C., SHARDA, C., OZMINKOWSKI, R., NICHOLSON, S., BILLOTI, S., BERGER, M. (2005). The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 547–557.

COOPER, C. (2011). Presenteeism is more costly than absenteeism, <http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeism-costly-absenteeism>.

D'ABATE, C., & EDDY, E. (2007). Engaging in Personal Business on the job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383

DAY, T. MCKENNA, K. AND BOWLUS, A. (2005). The Economic Costs of Violence Against Women: An Evaluation of the Literature, United Nations Report Series.

DEERE, C. (2005). The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin

DEMEROUTI, E., LE BLANC, P. M., BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B., & HOX, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50–68.

DEW, K. KEEFE, V. SMALL, K. (2005). Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social, Science & Medicine*.Volumen 60 Issue 10, 2273-2282.

DRUMMOND, M. F., SCULPHER, M. J., TORRANCE, G. W., O'BRIEN, B. J., & STODDART, G. L. (2005). *Methods for the economic evaluation of health care programmes* (3rd ed.). New York: Oxford University Press.

ERICKSON, R. J., NICHOLS, L., & RITTER, C. (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246–272. doi:10.1006/jvbe.2000.1730

FERM, N. (2008). Non-traditional agricultural export industries: conditions for women workers in Colombia and Perú. En *Gender & Development* Vol. 16 N° 1, pp 13 – 26.

GARCÍA, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111-12

GATES DM, SUCCOP P, BREHM BJ, GILLESPIE GL, SOMMERS BD (2008). Obesity and presenteeism: the impact of body mass index on workplace productivity. *J Occup Environ Med*. 2008;50:39–45.

GELLATLY, I.R. (1995), “Individual and group determinants of employee absenteeism: test of a causal model”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, pp. 469-485.

GIBSON, R. (1966). Toward a conceptualization of absence behavior of personnel in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 11 (1), 107-133.

GILBREATH, B., & KARIMI, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.

GOETZEL, R., LONG, S., OZMINKOWSKI, R., HAWKINS, K., WANG, S., & LYNCH, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal Occupational Environment*, 398-412.

HARRISON, D. A., & PRICE, K. H. (2003). Context of consistency in absenteeism: Studying social and dispositional influences across multiple settings. *Human Resource Management Review*, 13, 203–225. doi: 10.1016/S1053-4822(03)00013-5

HEMP, P. (2004). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review*, 82, 49–58.

HOLT, H. (2010). The Cost of Ill Health. Report for the New Zealand Treasury. New Zealand Treasury Working Paper 10/04 pp.78, The Treasury, Wellington, Available from: <[www.treasury.govt.nz / publications/research.../2010/10-04/twp10-04.pdf](http://www.treasury.govt.nz/publications/research.../2010/10-04/twp10-04.pdf)>.[03.06.2015].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI. (2012). Determinantes de la productividad laboral en el país. INEI, Lima.

JARAMILLO, M. (2004). Políticas de recursos humanos para la agricultura comercial costeña. En García, N. Editor. Políticas de Empleo en el Perú. Lima: CIES - Diagnóstico y Propuesta 11 Vol. 1.

JOHNS, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*. 31, 519–542 ([www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com)) DOI:10.1002/job.630

JOHNS, G. (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. In C. L. Cooper, & J. Barling (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior*(Vol. 1, pp. 160–177). London: Sage.

KESSLER, RC., ADLER L, BARKLEY, R, BIEDERMAN J, CONNERS CK, DEMLER O, et al (2006a): The prevalence and correlates of adult ADHD in the United States: Results from the national comorbidity survey replication. *Am J Psychiatry* 163:716 –723.

KESSLER, R., AKISKAL, H., AMES, M., BIRNBAUM, H., GREEMBERG, P., HIRSCHFELD, ROBERT, J., MERIKANGAS, K., WANG, P. (2006b). Prevalence and Effects of Mood Disorders on Work Performance in a Nationally Representative Sample of U.S. Workers. *American Journal of Psychiatry*, 163(9), 1561-1568.

KIGOZI J, JOWETT S, LEWIS M, BARTON P, COAST J. (2017) The Estimation and Inclusion of Presenteeism Costs in Applied Economic Evaluation: A Systematic Review. *Value Health*. Mar;20(3):496–506. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jval.2016.12.006>.

KOOPMAN C, PELLETIER KR, MURRAY JF, et al. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *J Occup Environ Med*. 44:14 –20.

KOOPMANSCHAP, M. RUTTEN, F. VAN INGEVELD, B. AND VAN ROIJEN, L. (1995). The friction cost method for measuring indirect costs of disease. *Journal of Health Economic*. 14, 171–189.

KROL, M. & BROUWER, W. (2014). How to Estimate Productivity Costs in Economic Evaluations. *Pharmaco Economics*. 32: 335. <https://doi.org/10.1007/s40273-014-0132-3>

LERNER, D., AMICK III, B., ROGERS, W. MALSPERS, S., BUNGAY, K. & CYNN, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72-85.

LERNER, D., AMICK, B. C. III, MALSPEIS, S., & ROGERS, W. H. (2000). A national survey of healthrelated work limitations among employed persons in the United States. *Journal of Disability and Rehabilitation Research*, 23, 225–232. <http://dx.doi.org/10.1080/096382800296791>

LEVIN-EPSTEIN, J. (2005). *Presenteeism and paid sick days*. Recuperado de: <http://www.clasp.org/re-sources-and-publications/files/0212.pdf>.

MAERTENS, M., AND SWINNEN, J. (2009). Are Modern Supply Chains Bearers of Gender Inequality? Paper submitted for the Gender Dimension of Rural Employment workshop. ILO- FAO, Rome, Italy, March 30-April 3, 2009.

MATTKE S, BALAKRISHNAN A, BERGAMO G, NEWBERRY SJ. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *American Journal Management Care*. 2007; 13:211–217.

MEDIBANK. (2011). Sick at work: The cost of presenteeism to your business and the economy. (No. MPL29520611). Medibank Private Limited.

MEDIBANK. (2008). The cost of workplace stress in Australia. Melbourne: Medibank Private Limited.

MEERDING, W. J., IJZELENBERG, W., KOOPMANSCHAP, M. A., SEVERENS, J. L., & BURDORF, A. (2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physical load jobs. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58, 517–523.

MINCETUR – Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2015). PEN - Plan Estratégico Nacional Exportador 2025.

MINCETUR – Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2017). Reporte Regional de Comercio Lambayeque.

MIRAGLIA, M., & JOHNS, G. (2015). Going to Work III: A Meta-analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-path Model. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000015>.

MIRO-QUESADA, M. (2007). Condiciones laborales en fundos de agroexportacion costeña. Lima.Universidad del Pacifico.

MOLINERA, M. (2006). Absentismo laboral: Causas control y análisis; nuevas formas técnicas para su reducción. Madrid: Fundación.CONFEMETAL.

PATEL D. & TAYLOR, R. (2011). Social and Economic Costs of Violence: The value of prevention. Washington: The National Academies Press.

PEDERSEN, M & SKAGEN, K. (2014). The Economics of Presenteeism: A Discrete Choice y Count Model Framework. Denmark: COHERE, Department of Business and Economics,

PILETTE, P. C. (2005). Presenteeism and productivity: Two reasons employee assistance programs make good business cents. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 8, 12–14.

PROMPERÚ – Comisión de promoción del Perú para la exportación y el turismo. (2015). Región Lambayeque.

PROMPERÚ – Comisión de promoción del Perú para la exportación y el turismo. (2016). Región Lambayeque.

RAJU, P. G. (2012). Different Manifestations of Presenteeism at Workplace: A Study of Behavior of Employees in I.T. Sector in Indi. Obtenido de <http://ssrn.com/abstract=2039848> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2039848>

- REEVES, C. & O'LEARLY-KELLY, A. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344.
- ROBERTSON, I. COOPER, C. (2011). Well Being. Productivity and Happiness at work. Springer. Palgrave Macmillan, London. 1era edicion.
- RUIZ, F., PALOMINO, J., ZAMBRANO, R., & LLAP, C. (2006). Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores de un hospital al sur del Perú en el año 2003. *Revista Médica Heredia*, 17(1), 28-34.
- SAARVALA, E. (2006). Presenteeism: The latest attack on economic and human productivity. Toronto: University of Toronto.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., & RHENEN, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- SCHAUFELI, W., BAKKER, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315. Published online in Wiley InterScienc. DOI: 10.1002/job.248.
- SCHULTZ, A., CHIN-YU, C., & EDINGTON, D. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365-378.
- SCHULTZ, A. B., & EDINGTON, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 547–579.
- SHAW, J. D., DELERY, J. E., JENKINS, G. D., & GUPTA, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41: 511–525.
- SIICEX – Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior. (2017). Informe Mensual de Exportaciones: Enero 2017.
- SIMPSON, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, S37–S50.

SENDEN, M.G, SCHENCK-GUSTAFSSON, K & FRIDNER, A. (2016). Gender differences in Reasons for Sickness Presenteeism. A study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of occupational and environmental medicine*, 28(9), 2016, 114-120.

STEWART, W., RICCI, J., CHEE, E. & MORGANSTEIN, D. (2003). Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234-1246.

TERRY PE, XI M. (2010). An examination of presenteeism measures: the association of three scoring methods with health, work life, and consumer activation. *Popul Health Manag.*13(6):297-307

VALERA, D. (2015). Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. Tesis Doctoral en Ciencias Contables y Empresariales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

VARA-HORNA, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Una estimación del impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad de las empresas peruanas*. Lima: USMP & ComVoMujer.

VARA-HORNA, A. (2015). *Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico*. Lima: ComVoMujer & USMP.

WEAVER, R. (2010). Cost of presenteeism surpasses absenteeism. <http://www.examiner.com/human-capital-in-detroit/cost-of-presenteeism-surpasses-absenteeism>.

WHITEHOUSE, D. (2005). Workplace presenteeism: How behavioral professionals can make a difference. *Behavioral Healthcare Tomorrow*, 14, 32.

WHO (2003). Making choices in health: WHO guide to cost-effectiveness analysis. Ginebra.

WIESER et al. (2011). Cost of low back pain in Switzerland in 2005. *Eur J Health Econ.* 12, 455–467.

WOODEN, M. (1993). The cost of time off work in Australia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 30 No. 3, pp. 1-10.

WORRALL, L. COOPER, C. CAMPBELL F. (2000). *The New Reality for UK Managers: Perpetual Change and Employment Instability*. Work Employment Society.

ZHANG W, BANSBACK N, BOONEN A, SEVERENS JL, ANIS AH. (2012). Development of a composite questionnaire, the valuation of lost productivity, to value productivity losses: application in rheumatoid arthritis. *Value Health*.15:46–54.

ZHANG W, BANSBACK N, ANIS AH. (2011). Measuring and valuing productivity loss due to poor health: a critical review. *Soc Sci Med* ;72:185–92

ZHOU, Q. AND MARTINEZ, L. F. AND FERREIRA, A. I. AND RODRIGUES, P. (2016) 'Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: a longitudinal study.', *Journal of Business Research*., 69 (9). pp. 3380-3387.

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario anónimo y confidencial (Mujer)

#### Estimada trabajadora:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora en la Región Lambayeque y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza para responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

#### Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

#### **I. Información general**

---

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando la alternativa adecuada a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
		<input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por locación de servicios <input type="radio"/> Contrato a tiempo parcial <input type="radio"/> Contrato por prácticas pre-profesionales <input type="radio"/> Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, <b>sin descuentos</b> ?	Soles _____ mensuales
6	¿Tiene pareja (enamorado, novio, esposo, conviviente) actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleado (si está desempleado pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
10	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
11	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
12	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente <input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> No trabaja
13	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí  Tengo _____ hijos
14	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, ancianos, discapacitados, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna  Dependen _____ personas  <i>(anote la cantidad de personas que dependen de usted)</i>

## II. Ambiente de trabajo

Todas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, por diversos motivos.

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
15	Porque estaba enferma o tenía una molestia.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieras o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Por otras razones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
22	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
23	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
24	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
25	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
26	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
27	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
28	¿Tuvo algún accidente o cometió errores laborales?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en la Región Lambayeque.

## Anexo 2: Cuestionario anónimo y confidencial (Hombre)

### Estimado trabajador:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta el trabajador en la Región Lambayeque, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, **siéntase con la confianza para responder libremente y sin temor a ser criticado o sancionado.** De antemano agradecemos su colaboración.

### Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

### I. Información general

---

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando la alternativa adecuada a su caso.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por locación de servicio

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
		<input type="radio"/> Contrato a tiempo parcial <input type="radio"/> Contrato por prácticas pre-profesional <input type="radio"/> Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, <b>sin descuentos</b> ?	Soles _____ mensuales
6	¿Tiene pareja (enamorada, novia, esposa, conviviente) actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleada (si está desempleado pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
10	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
11	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
12	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente <input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> No trabaja
13	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí  Tengo _____ hijos
14	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, ancianos, discapacitados, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna  Dependen _____ personas  <i>(anote la cantidad de personas que dependen de usted)</i>

## II. Ambiente de trabajo

Todos tenemos periodos donde somos más productivos y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
15	Porque estaba enfermo o tenía una molestia.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarias, trámites documentales, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Por otras razones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
22	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
23	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
24	¿Estuvo cansado, agotado o exhausto en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

25	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
26	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
27	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupado o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
28	¿Tuvo algún accidente o cometió errores laborales?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en la Región Lambayeque.

### Anexo 3: Sintaxis SPSS días perdidos por ausentismo y presentismo

#### Días perdidos por ausentismo

1. Recodificación de los nuevos ítems

```
RECODE P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 (1=0) (SYSMIS=SYSMIS) (2=1)
(3=2) (4=3) (5=6) (6=11) INTO p15r p16r p17r p18r p19r p20r p21r.
EXECUTE.
```

2. Cálculo del algoritmo

```
COMPUTE
Ausentismo_Anuales2=SUM((MEAN(p15r,p16r)),p17r,p18r,p19r,p20r,
p21r*0.125)*12.
EXECUTE.
```

#### Días perdidos por presentismo

1. Recodificación de los nuevos ítems

```
RECODE P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 (1=0) (SYSMIS=SYSMIS) (2=1)
(3=2) (4=6) (5=11) INTO p22r p23r p24r p25r p26r p27r p28r.
EXECUTE.
```

2. Cálculo del algoritmo

```
COMPUTE
Presentismo_Anuales2=SUM((MEAN(p22r,p25r))*0.25,(MEAN(p23r,p24r))*0.25
,(MEAN(p26r,p27r)),p28r*2)*12.
EXECUTE.
```