



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INCIDENCIA DEL COSTO DEL PRESENTISMO LABORAL RELATIVO DE LAS
ÁREAS DE MAESTRANZA Y MANTENIMIENTO PIT DE WATERING EN EL
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS DE LA EMPRESA IPSYCOM
INGENIEROS SAC, CAJAMARCA, AÑO 2017

Tesis para optar el título profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

Autor:

Torres Astete Lisseth Xiomara

Asesor:

MBA Juan Carlos Llaque Quiroz

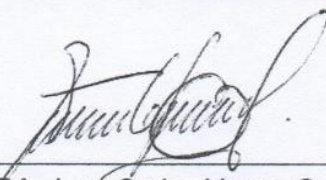
Cajamarca – Perú

2018

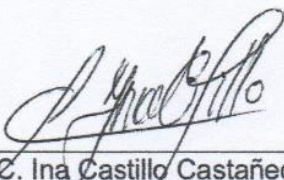
APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller Lisseth Xiomara Torres Astete, denominada:

“INCIDENCIA DEL COSTO DEL PRESENTISMO LABORAL RELATIVO DE LAS
ÁREAS DE MAESTRANZA Y MANTENIMIENTO PIT DE WATERING EN EL
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS DE LA EMPRESA IPSYCOM
INGENIEROS SAC, CAJAMARCA, AÑO 2017”



MBA. Juan Carlos Llaque Quiroz
ASESOR



CPC. Ina Castillo Castañeda
JURADO
PRESIDENTE



CPC. Gilmer Chuquiruna Chávez
JURADO



M.Cs. Soc. Juan Romelio Mendoza Sánchez
JURADO

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico en primer lugar a Dios, quien me iluminó y dio fuerzas para continuar por el buen camino y no desmayar ante las dificultades.

A mi familia y en especial a mis padres por su apoyo incondicional, amor y ayuda en momentos complicados; y por brindarme los recursos para continuar con mis estudios. Son quienes me formaron como persona de bien, dándome valores y principios.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por acompañarme y guiarme durante toda mi formación profesional, por darme fortaleza en momentos de debilidad y valor para continuar adelante; y por brindarme una vida llena de experiencias y gratos momentos.

Le doy gracias a mis padres por ser mi soporte y apoyo permanente, por los valores y principios que me han inculcado; y por haberme dado una excelente educación durante mi vida.

Agradezco a la Universidad Privada del Norte por ser mi casa de estudios superiores y por todos los conocimientos brindados a lo largo de mi formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Justificación	13
1.4. Limitaciones	13
1.5. Objetivos.....	14
1.5.1. <i>Objetivo General</i>	14
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	14
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases Teóricas.....	17
2.2.1. <i>Presentismo laboral</i>	17
2.2.2. <i>Medición de indicadores del presentismo</i>	19
2.2.3. <i>Resultados antes de impuestos</i>	21
2.3. Formulación de la hipótesis	23
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Operacionalización de variables	24
3.2. Diseño de investigación.	26
3.3. Unidad de estudio.	26
3.4. Población.....	26
3.5. Muestra o selección.	27
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	27
3.6.1. <i>Técnicas de recolección de datos</i>	27
3.6.2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	27
3.6.3. <i>Procedimientos de recolección de datos</i>	27

3.7.	Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos.....	28
3.7.1.	<i>Método de análisis de datos.....</i>	28
3.7.2.	<i>Procedimiento de análisis de datos.....</i>	28
CAPÍTULO 4.	RESULTADOS	30
CAPÍTULO 5.	DISCUSIÓN	40
REFERENCIAS		47
ANEXO N.º 1	MATRIZ DE CONSISTENCIA	48
ANEXO N.º 2	FICHA DE LEVANTAMIENTO DE DATOS PRELIMINARES DEL TRABAJADOR.....	50
ANEXO N.º 3	FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA JORNADA LABORAL IDENTIFICANDO HORAS DE PRESENTISMO LABORAL RELATIVO.....	51
ANEXO N.º 4	FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	52
ANEXO N.º 5	CUADRO DE HORAS DE PRESENTISMO LABORAL POR TRABAJADOR Y VALOR DE HORA HOMBRE.....	54
ANEXO N.º 6	HOJAS DE CÁLCULO DE COSTO LABORAL SIN TENER EN CUENTA EL PRESENTISMO.....	55
ANEXO N.º 7	HOJAS DE CÁLCULO DE COSTO LABORAL TENIENDO EN CUENTA EL PRESENTISMO.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en área de Maestranza.	30
Tabla n.º 2 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factores en el área de Maestranza.	31
Tabla n.º 3 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Mantenimiento.	32
Tabla n.º 4 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factores en el área de Mantenimiento	33
Tabla n.º 5 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factores.	34
Tabla n.º 6 Costo de presentismo laboral relativo mensual por trabajador en el área de Mantenimiento	35
Tabla n.º 7 Costo de presentismo laboral relativo mensual por trabajador en el área de Maestranza	35
Tabla n.º 8 Costo total de presentismo laboral mensual por áreas de estudio.	36
Tabla n.º 9 Costo total de presentismo laboral relativo mensual.	37
Tabla n.º 10 Ficha de análisis de incidencia de presentismo laboral relativo en resultados antes de impuestos anual.	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en área de Maestranza.	30
Figura n.º 2 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Maestranza.	31
Figura n.º 3 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Mantenimiento	32
Figura n.º 4 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Mantenimiento.	33
Figura n.º 5 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factores.	34
Figura n.º 6 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por áreas de estudio	36
Figura n.º 7 Costo total de presentismo laboral relativo mensual.	37

RESUMEN

La presente investigación, se realiza en la empresa Ipsycom Ingenieros SAC de la ciudad de Cajamarca, específicamente en las áreas de Maestranza y Mantenimiento Pit de Watering. El propósito fundamental es evaluar la Incidencia del Costo del Presentismo Laboral Relativo en el Resultado antes de Impuestos de la empresa. La investigación estuvo enmarcada dentro de una investigación de campo de tipo correlacional. Se llevó a cabo por medio de procesos de observación directa y constante en el lugar donde realizan las actividades los trabajadores, procediéndose a la recolección y análisis de información para lograr los objetivos propuestos.

Para obtener la información necesaria y real se recurrió a realizar actividades de observación y conversación directa, en las cuales se aplicó fichas de observación estructuradas y adecuadas, a los trabajadores de las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering.

Los resultados obtenidos arrojaron que el factor del presentismo laboral relativo con mayor incidencia en los resultados de la empresa era el de falta de concentración. Es así los resultados se incrementan en cuanto el costo de presentismo laboral relativo es tomado en cuenta dentro del costeo de personal; por ello se recomienda estructurar medidas para costear el presentismo laboral en la empresa para obtener mayores beneficios y a la vez estructurar normas o políticas que permitan disminuir o erradicar el presentismo laboral dentro de la empresa.

Palabras claves:

Costo del Presentismo Laboral Relativo: Costo originado por los trabajadores que acuden a trabajar, pero no lo hacen por causa del presentismo laboral.

Resultado Antes de Impuestos: Resultado obtenido de disminuir todos los costos y gastos del total de ingresos de la empresa.

ABSTRACT

The present research, is carried out in the Ipsycom Engineers SAC enterprise of the city of Cajamarca, specifically in the areas of Training and Maintenance Pit of Watering is evaluate the Incidence of Cost of Relative Laboral Presenteeism in the Result before Taxes of Ipsycom Engineers SAC Enterprise. The fundamental purpose of the research was focused into a research of correlational kind, understanding that the research is new and innovative in our country. The research was executed through of direct sighting processes in the place where the collaborators develop their working, gathering and analyzing the information to accomplish the objectives.

To gathering the real and necessary information was carried out sighting activities and interviews where was applied structured index cards, to the workers of the areas of Training and Maintenance Pit of Watering.

The results gathering show us that the factor of the relative laboral presenteeism with greater incidence in the results of the company was the lack of concentration. Thus, the results increase as soon as the costs of the relative laboral presenteeism is considered into the collaborator's costs, so that is recommended structure actions to fund the laboral presenteeism in the enterprise to obtain better benefits at the same time to structure norms and policies that allow eradicate the laboral presenteeism into the enterprise.

Keywords:

Relative Laboral Presenteeism Cost: Cost originated by workers who come to work, but they do not do so because of laboral presenteeism.

Results Before Tax: Result obtained by reducing all costs and expenses of the total income of the company.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El área de recursos humanos, se enfoca en el capital humano, siendo uno de sus objetivos aumentar la productividad laboral. Es así que hay estrategias claves que toda empresa debe realizar, para asegurar la productividad estableciendo indicadores como el presentismo, el ausentismo, las tardanzas y la rotación de personal; así como los costos que éstos representan y que no son presupuestados o tomados en cuenta en la toma de decisiones, por parte de la empresa que son de relevante magnitud y que generan gran impacto en las utilidades de las empresas.

Diversas investigaciones, a escala mundial, han tratado de estimar los costos del presentismo. En Estados Unidos, se ha estimado que el presentismo está costando a empresas, de ese país, más de US\$ 150 mil millones al año, costo que en términos reales sería mayor que el costo originado por las personas enfermas que permanecen en sus casas (Hemp 2004).

En Australia, el presentismo genera costos de 25.7 billones de dólares por año; sin embargo, el presentismo, en comparación con el ausentismo, representa mayores pérdidas en la productividad laboral de las empresas. Por otro lado, se pierden 2.1 días por trabajador, a causa del presentismo (Medibank, 2011).

Hemp (2004), se refiere al presentismo, como al problema de que los trabajadores estén en el trabajo sin un funcionamiento pleno, debido a una enfermedad u otras condiciones médicas. Esta definición es similar a la utilizada por Mattke (2007) y explicitada como estar en el trabajo, indicando que es desempeñarse con una capacidad reducida a la habitual. Finalmente, en una perspectiva algo más restringida, también se identifica al presentismo como la disminución del rendimiento laboral, como consecuencia de factores personales y de salud. El impacto del presentismo en la productividad laboral, cuantificando los costos, son temas nuevos que, recientemente, están generando preocupación en el mundo empresarial.

En el ámbito nacional, existen pocas investigaciones acerca del presentismo. Ruiz, Palomino, Zambrano & Llap (2006), realizaron un estudio que evaluaba la productividad y los costos totales de un hospital durante el año 2003. Ellos encontraron que el 71% de la disminución de productividad es causado por el presentismo, mientras que el 29% restante, se debe al tiempo perdido por ausentismo.

Se ha demostrado que el presentismo resulta más costoso y perjudicial para la productividad (Raju, 2012). Sin embargo, en el Perú las empresas aún no consideran al presentismo como

uno de los costos más importantes en la gestión del recurso humano; y por ello no han estimado sus costos e impacto en los resultados de la empresa.

La competitividad de las empresas mejora con el incremento de su productividad, por ello, en el Perú, se promulgó la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728 – 1997, la que tiene como objetivo fomentar la formación laboral y capacitación de trabajadores; entre otros, para mejorar su productividad y nivel remunerativo. La finalidad de esta Ley es generar incremento de productividad.

Ipsycom Ingenieros SAC es una empresa peruana, dedicada a las construcciones electromecánicas y mantenimiento a gran escala, para la Minería, Petróleo, Gas y Energía; ocupando un lugar en el sector regional de Construcción y Mantenimiento Industrial. Actualmente, se identificó que la empresa no tiene información acerca del costo de presentismo que afronta, ante ello, la presente investigación busca cuantificar la incidencia de los costos del presentismo laboral relativo en los resultados antes de impuestos de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, específicamente en las áreas de Maestranza y Mantenimiento Pit de Watering. Dichas áreas han sido seleccionadas para la realización de esta investigación porque además de ser mutuamente dependientes, estas son las áreas principales de las actividades operativas de la empresa en la ciudad de Cajamarca; además cuenta con el mayor número de trabajadores dentro de la empresa, el número asciende a 19 en total. Cada uno de los trabajadores cuenta con tareas específicas según su nivel de especialización; y a pesar de ello se detecta que la empresa no tiene un Manual Organizacional de Funciones establecido formalmente.

Además la existencia de presentismo en las actividades de estas áreas, generan un alto grado de riesgo, al no contar con los colaboradores al 100% de su capacidad y concentración.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia del costo del presentismo laboral relativo de las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering en los resultados antes de impuestos de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?

Problemas específicos

- ¿Cuántas horas se pierden a causa del presentismo laboral relativo, por cada factor, en el área de maestranza de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?
- ¿Cuál es el costo de horas perdidas a causa del presentismo laboral relativo, por cada factor, en el área de maestranza de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?

- ¿Cuántas horas se pierden a causa del presentismo laboral relativo, por cada factor, en el área de mantenimiento Pit de Watering de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?
- ¿Cuál es el costo de horas perdidas a causa del presentismo laboral relativo, por cada factor, en el área de mantenimiento Pit de Watering de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?

1.3. Justificación

La presente investigación pretende identificar si los trabajadores, cuando están en su puesto de trabajo, dedican su tiempo a las funciones que les competen o, si por el contrario, existe algún problema de salud o de otra índole, durante la jornada laboral o se realizan paradas recurrentes injustificadas que afecten el máximo aprovechamiento productivo de ese tiempo. La realización de la investigación, metodológicamente, tiene como importancia generar nuevo conocimiento, específicamente a la teoría contable; y así tomar decisiones en base a información más sujeta a la realidad, que es obtenida por la aplicación de técnicas de observación que miden los procesos de producción.

Con la justificación práctica de la presente investigación, la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC conocerá los costos del presentismo que puede estar registrando, así como también podrá generar políticas empresariales enfocadas en el aumento de la productividad y disminución de los costos relacionados con el presentismo laboral, así mismo, esta investigación pretende que las empresas puedan ver el impacto que genera el costo del presentismo laboral relativo, en sus resultados antes de impuestos.

Se espera que organismos públicos, como el Ministerio de la Producción y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; así también el área de Recursos Humanos de las empresas, tomen en cuenta este estudio para realizar una investigación a mayor escala y así planteen la elaboración de políticas, normas y/o acciones adecuadas y justas que contribuyan a la reducción del presentismo laboral en el país y por ende a su costo.

1.4. Limitaciones

El tema sobre los costos del presentismo laboral, es un tema nuevo a nivel nacional, por lo tanto, hay pocas investigaciones que puedan servir de referencia, así como escasos métodos de medición de las variables. Esta limitación se superó recabando información de universidades nacionales e internacionales, y ciertos artículos científicos, que dio apoyo a esta investigación.

Durante el proceso de recopilación de información se usó un instrumento de entrevista dirigida a cada trabajador sobre su nivel de satisfacción en sus áreas de trabajo, pero este tuvo que ser cambiado por el instrumento de recolección de datos por observación, ya que los trabajadores no se encontraban cómodos y la información que brindaban no era fidedigna; según criterio propio, esto se dio por la inseguridad que tienen sobre sus puestos de trabajo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Cuantificar la incidencia del costo del presentismo laboral relativo de las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering en los resultados antes de impuesto de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la cantidad de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Maestranza de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.
- Cuantificar el costo total de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Maestranza de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.
- Identificar la cantidad de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Mantenimiento Pit de Watering de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.
- Cuantificar el costo total de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Mantenimiento Pit de Watering de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el estudio *The Health of Australia's Workforce* realizado por Medibank Private (2005), en Australia, demostró que el presentismo es un problema persistente que está costando a la economía australiana miles de millones de dólares. La estimación de los costos empresariales de presentismo eran, aproximadamente de 25.7 billones de dólares, cuatro veces más que los costos de ausentismo. El antecedente contribuye en primer lugar a demostrar que los costos del presentismo laboral generan pérdidas millonarias; y en segundo lugar, partiendo de esta premisa, indica que los costos del presentismo superan enormemente a los costos que se generan a causa del ausentismo.

Asimismo, el estudio *Working for a healthier tomorrow* realizado por Dame Carol Black (2008), en el Reino Unido, concluyó que la prevención de enfermedades y la promoción de la salud y el bienestar era fundamental. Se calculó que los costos por enfermedad de la fuerza laboral generó pérdidas de 175 millones de libras al año por ausentismo laboral; mientras que los costos por presentismo laboral alcanzaron los 15 billones de libras esterlinas en dicho país. Este antecedente contribuye con la presente investigación, porque establece que para prevenir la existencia de presentismo laboral en las empresas, es fundamental en primer lugar que estas tengan claro las causas del presentismo laboral. Así también que se deba establecer y apoyar la promoción de salud y bienestar de los trabajadores en su ambiente laboral.

RZ Goetzel (2004), realizó el estudio *Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical And Mental Health Conditions Affecting U.S Employers*, en Estados Unidos, en esta recopilaba información de diversas bases de datos, con la finalidad de medir las pérdidas de productividad en el trabajo por presentismo laboral, se pudo observar que en comparación con los costos por salud, los costos del presentismo eran superiores a los costos médicos y representan el 61% de los costos asociados a la salud, como enfermedades mentales, migrañas, depresión, entre otros. Según la información brindada por este antecedente, se afirma que el presentismo tiene un costo más alto al generado por temas médicos, estos últimos costos son subsidiados por el gobierno hasta cierto límite y luego será asumido por la empresa empleadora; pero el presentismo laboral no comparte esa figura, esta es asumida en su totalidad por la empresa, generando datos irreales para la toma de decisiones; entonces se afirma que el presentismo laboral no solo incide en los resultados de las empresas, sino que también afecta a la productividad laboral de los trabajadores, y así generando costos que serán asumidos por las empresas.

RZ Goetzel (2004), afirma que “El presentismo se puede estudiar desde tres disciplinas: economía, medicina y psicología. Desde lo económico se puede presentar que los costos no se hacen evidentes como ocurre en el caso del ausentismo, afectando la productividad y generando mayores costos”. Este fenómeno es inicialmente estudiado por la economía, gracias al interés que tenían las organizaciones sobre la relación productividad - enfermedad, y con respecto a los costos que este generaba a las empresas. En base a esto Pilette (2005), en su estudio *Presentismo y productividad: dos programas de ayuda del empleado* señala que los economistas acuñaron el concepto de presentismo para conocer las pérdidas que tenían las organizaciones en relación a los patrones invisibles que el ausentismo no daba a conocer, puesto que los datos relacionados al desempeño y productividad perdidos por el ausentismo, eran medibles y cuantificables en las incapacidades o ausencias de los trabajadores por accidentes laborales o enfermedades comunes; y en cambio con el presentismo no se lograba tener esta misma relación ya que su problemática se generaba dentro de la organización y en el mismo trabajador, lo que imposibilitaba la cuantificación. Esto generó que las empresas se enfocaran en conocer a profundidad los resultados de las investigaciones sobre el presentismo, en relación a identificar la cantidad de dinero que una empresa podría estar perdiendo por este fenómeno; llevando a encontrar que en comparación con el ausentismo las pérdidas alcanzaban los 180 millones de dólares, cantidad que llegaba a ser alarmante según la Asociación Americana de Medicina; por lo tanto el impacto en las economías era considerable, y por esta razón no se podía descartar y pasar por alto este problema, lo que generó propuestas para controlar esta problemática sabiendo que era un factor de poco conocimiento. Por otro lado se logra comprender desde el acercamiento que hace la economía al fenómeno del presentismo, que existen factores que ayudan a que esta problemática se genere dentro de la empresa, como son la existencia de enfermedades que se presentan en el trabajador que ocasionan la imposibilidad de dar todo el potencial en su desempeño y producción.

Por otra parte, Sandi (2006), en el acta médica *Presentismo: Potencialidad en accidentes de salud*, afirma que el costo del ausentismo se refleja directamente en la pérdida de productividad laboral por cada día que el trabajador no está en su empleo, de tal forma que es más fácil su medición. Sin embargo, el costo del presentismo puede catalogarse como oculto, porque el trabajador está en el empleo pero no cumple eficazmente su labor. Este costo, con todos sus inconvenientes y conflictos, lo asume la organización y el propio afectado”.

El estudio “*Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012*” elaborado por Valera Loza (2015), en la ciudad de Lima, concluye que el presentismo laboral representa una pérdida significativa de 3,725 millones de nuevos soles por año para la ciudad de Lima, un equivalente al 0.78% del Producto Bruto Interno del año

de investigación. Además, los costos del presentismo en el sector de manufactura representan un alto porcentaje de los costos totales (75.2%), en comparación a los costos por ausentismo (23.74%) y tardanzas (1.04%). La investigación utilizó la teoría contable del factor humano y de la fricción basada en costos indirectos.

Según los resultados establecidos en el antecedente, este contribuye a la presente investigación, ratificando que los costos por presentismo laboral son más elevados que los generados por ausentismo y tardanza. Esta premisa da lugar a sugerir una implementación de prevención y control sobre el fenómeno de presentismo laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Presentismo laboral

El presentismo se ha convertido en un problema grave para el entorno empresarial, tanto para el empleador como para el empleado, pues afecta a la productividad, la calidad de vida y la salud de los empleados (Saarvala, 2006). Además, este problema es considerado como una amenaza significativa a la eficiencia laboral y a la seguridad en el trabajo.

Los empleados afectados por el presentismo no se encuentran totalmente concentrados en su trabajo; por eso están más propensos a cometer errores, son menos productivos, brindan baja calidad en el servicio y se vuelven menos innovadores. Todo ello tiene una gran repercusión dentro de la organización, tomando en cuenta que se es juzgado dentro de una empresa por los resultados obtenidos. Los errores accidentales por ausencias mentales pueden resultar extremadamente costosos (Gilbreath & Karimi, 2012).

La literatura menciona dos vertientes a la hora de definir presentismo. Por un lado, la definición económica: Reducción de la productividad en el trabajo debido a problemas de salud. Por otro, la definición social y de comportamiento, que indica que el presentismo corresponde a trabajar a pesar de presentar un problema de salud, trabajar muchas horas fuera del horario normal establecido, o presentarse en el trabajo a pesar de experimentar un deterioro de salud o algún otro tipo de evento que normalmente conlleva ausencia al trabajo.

El presentismo laboral ha sido definido de diversas formas. De acuerdo Schultz, Chin Yu, & Edington (2009), el presentismo es la disminución de la productividad de los trabajadores debida a problemas de salud o personales; es el decrecimiento de la productividad antes del período de ausentismo.

Terry & Xi (2010), miden al presentismo, diferenciándolo en dos conceptos: el presentismo absoluto y el presentismo relativo. El presentismo relativo señala cómo el trabajador califica

su desempeño laboral con su desempeño habitual; mientras que el presentismo absoluto se refiere a cómo se considera el desempeño laboral, en comparación con el desempeño de sus compañeros de trabajo.

El presentismo laboral, puede ser causado por diferentes motivos, no solo relacionados a la salud. Aronsson & Gustafsson (2005), indican tres motivos: inseguridad laboral, cuando el empleado se siente obligado a asistir a su trabajo aun estando enfermo; por responsabilidad, cuando el empleado asiste a su trabajo para no perjudicar a su equipo de trabajo; y gestión de recursos humanos, cuando la empresa tiene dificultades para reemplazar al trabajador ausente. El presentismo laboral se ha convertido en un problema grave para el entorno empresarial, tanto para el empleado como para el empleador, pues afecta a la productividad, la calidad de vida y la salud de los empleados (Saarvala, 2006). Además, este problema es considerado como una amenaza significativa a la eficiencia laboral y a la seguridad en el trabajo.

Los empleados afectados por el presentismo no se encuentran totalmente concentrados en su trabajo; por eso están más propensos a cometer errores, son menos productivos, brindan baja calidad en el servicio y se vuelven menos innovadores. Todo ello tiene una gran repercusión dentro de la organización, tomando en cuenta que se es juzgado dentro de una empresa por los resultados obtenidos. Los errores accidentales por ausencias mentales pueden resultar extremadamente costosos (Gilbreath & Karimi, 2012).

Es necesario comprender que los empleadores apoyen conductas saludables que proporcionen una oportunidad de gran alcance que pueda reducir el presentismo. El presentismo puede provenir de un problema fuera del lugar de trabajo, y que involuntariamente es llevado al trabajo, o un problema que el empleado encuentra dentro de su centro laboral; o podrían presentarse ambos casos (Saarvala, 2006). El profesionalismo exige que los problemas originados en casa se queden en el hogar, y los empleados se ven obligados a cumplir con esta exigencia. Sin embargo, desvincular los conflictos relacionados con el estrés y la vida laboral resulta complicado.

En Estados Unidos los cuidadores de familia llevan sus problemas de casa al trabajo (el cuidador familiar sale de casa cada día al trabajo, pero ello no lo hace salir de sus problemas en el cuidado del hogar), de modo que las pérdidas de productividad son constantes y significativas. Decenas de millones de estadounidenses en edad de trabajar se convierten en cuidadores de sus padres ancianos, lo que les ocasiona un alto riesgo de depresión, ansiedad, dolores lumbares, dolores de cabeza y trastornos gastrointestinales, dentro de los más comunes (Levy, 2003). Existen diversas razones por las cuales los empleados van a trabajar a pesar de encontrarse enfermos. El presentismo es considerado un “drenaje

silencioso”, pero significativo, de la productividad. Los actos de presentismo pueden resultar imprudentes, pues darán lugar al deterioro de la salud. (Demerouti & Le Blanc, 2009).

Medibank (2011), realizó un estudio para la evaluación de los costos del presentismo en Australia, considerándolo un problema persistente, que los empleadores no pueden ignorar. Como conclusión, sugiere invertir en programas de apoyo de salud y bienestar de los empleados, y de esta forma minimizar el impacto del presentismo y mejorar la productividad laboral.

Medibank (2011) identificó cuatro causas principales del presentismo: Estilo de vida poco saludable, asistencia al trabajo de los empleados con enfermedades, alergias y asma y conciliación de vida personal pobre y altos niveles de estrés en el trabajo.

Sin embargo Saarvala (2006) diferencia los factores ligados al presentismo: **La depresión:** En una investigación llevada a cabo en la Universidad de Yale, en el 2001, se determinó que la depresión crónica hace que los empleados se encuentren siete veces más propensos a mostrar una disminución en la productividad. **Factores físicos.** Disfuncionalidades físicas como el agotamiento y los trastornos de dolor crónico (cuello y espalda) son factores que no permitirán al empleado realizar sus actividades con plena productividad. En ambos casos la energía cognitiva del empleado no se encuentra enfocada en sus labores; es decir, se encuentran físicamente presentes, pero mentalmente ausentes (Gilbreath & Karimi, 2012). **Las enfermedades mentales** no pueden ser abordadas de la misma manera que las enfermedades físicas. O'Donnell (2009) puntualiza que la depresión tiene mayor impacto sobre la reducción de productividad, pues afecta en gran medida la capacidad de completar el trabajo, ya que el empleado se encuentra distraído. Las personas con depresión representan una carga económica mayor para los empleadores. Los trabajadores con depresión cuestan para sus empleadores 70% más que sus colegas que no tienen depresión.

Los mayores contribuyentes a la pérdida de la productividad global causada por presentismo son: depresión (21%), alergias (17%), hipertensión (13%) y diabetes (12%). La depresión en uno de los factores más influyentes como condición médica asociada al presentismo (Medibank, 2011).

2.2.2. Medición de indicadores del presentismo

Stewart, Ricci, Chee, Hahn & Morganstein (2003) han desarrollado y aplicado una serie de escalas adaptadas para medir la distracción laboral. Por otro lado, Lerner, Amick III, Rogers, Malspers, Bungay & Cynn (2001) desarrollaron el WQL-Work Limitations Questionnaire. Ambos instrumentos son metodológicamente aceptados, válidos y fiables.

Los autores mencionados, definen al presentismo como la cantidad de tiempo en que los trabajadores asistieron a laborar pero no fueron productivos, medido en una temporalidad de las cuatro últimas semanas o último mes. Se considera que existen algunos periodos en los que los trabajadores son más productivos y otros donde la productividad es más baja que el promedio. La presente investigación utilizará cuatro ítems de las escalas adaptadas de ambos autores, en los que se usan premisas como si los trabajadores han tenido dificultad para concentrarse, han trabajado más de lo usual y tienen desgaste físico, llegan al trabajo cansados y aun así trabajan, no trabajaron a pesar de asistir a su centro laboral para no afectar a su grupo de trabajo.

Cansancio

Hace referencia al malestar físico, mental y/o emocional, originado en el ámbito laboral que se vuelve algo constante y duradero. No se trata sólo del cansancio que deja la jornada laboral, sino de la sensación que se experimenta de estar harto del trabajo y del deseo de darle término; una sensación que queda aunque no se esté cansado físicamente. Incluso es común que se acentúe a la hora de ir a trabajar. (Pando, Aranda, Salazar, & Bermúdez, 2006)

El origen de este cansancio depende de diversos factores y puede manifestarse de múltiples maneras, desde el dolor físico causado por actividades repetitivas, demandantes o estresantes, hasta el colapso de nuestra vida personal y familiar por la sobrecarga de trabajo que ocupa toda nuestra energía. Los malestares físicos más comunes que podemos llegar a sufrir a causa del trabajo son: dolor de espalda, migrañas, gastritis, colitis, alteraciones del sueño y de alimentación, etc. (Pando, Aranda, Salazar, & Bermúdez, 2006)

Algunos de estos padecimientos físicos tienen una explicación ergonómica como pudiera ser una mala postura al sentarnos o al realizar alguna actividad física. Sin embargo, otros como la gastritis tienen una explicación tanto física como psicológica; es decir, podemos padecerlos a causa de un estrés mal manejado que surge en el terreno laboral pero que, eventualmente, se expresa a través de enfermedades físicas que pueden llegar a ser muy graves. Es importante distinguir la causa, es importante determinar si la sensación de cansancio se debe realmente al trabajo o si tiene alguna otra explicación como pudiera ser una enfermedad física como la anemia o un padecimiento psicológico como la depresión.

Desgaste Laboral

Se refiere a que los empleados acuden a sus puestos de trabajo estando enfermos, por miedo a perder su trabajo. Mostrando en su trabajo malestar y no dedicándose a cumplir con sus labores diarias.

Así mismo asistir a trabajar enfermo, ya sea por una gripe o algo similar, puede tener consecuencias en el futuro y provocar una enfermedad más grave que le alejará de su

puesto laboral por más tiempo, según un estudio científico publicado en la revista especializada *Journal of Epidemiology and Community Health*.

Síndrome de Desgaste Laboral (o profesional). Se designa así, el origen de los males relacionados con la motivación laboral, que explica la falta de estimulación, la baja productividad y la accidentalidad laboral tanto psíquica, emocional y física. Otros lo definen como agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo. (Spoerer, 2012)

Falta de concentración

Se habla de **falta de concentración** cuando no se consigue de forma permanente desconectar de otros estímulos para dedicarse a una cosa concreta. Esto puede suceder por distintos motivos como:

Exceso de tecnología: Está comprobado que las personas dependientes de su teléfono móvil.

Falta de sueño: Una de las causas más evidentes y lógicas de la desconcentración es no haber dormido bien.

Desmotivación laboral: Puede ser que no te encuentras realmente interesado en lo que estás haciendo: estás aburrido y por ello, te cuesta encarar la actividad.

Estrés: Cuando estamos estresados por un asunto en particular, parecería que el resto del mundo no existe, y por ello nos cuesta organizarnos y cumplir con nuestras tareas diarias.

Falta de ejercicio: La actividad física mejora nuestra habilidad mental, mejora nuestra memoria y nos ayuda a relajarnos. Por tanto, hacer ejercicio es una excelente manera de retomar la concentración en nuestro día a día. (Pando, Aranda, Salazar, & Bermúdez, 2006)

Responsabilidad

La responsabilidad laboral, es en resumidas cuentas lo que hace progresar al empleado. Es por eso que muchos empleados asisten a sus puestos de trabajo teniendo problemas familiares o de salud, que no les permiten ejercer de la mejor manera sus funciones, y no faltan a las labores por no perjudicar a sus compañeros de trabajo por su inasistencia. (Spoerer, 2012)

2.2.3. Resultados antes de impuestos

En el Perú, al estado de resultados las empresas lo denominan Estado de Ganancias y Pérdidas, y las entidades gubernamentales Estado de Gestión.

Los usuarios utilizan este estado para evaluar la capacidad de la gerencia al utilizar los recursos de la empresa. Los elementos relacionados con la medición de los resultados, son los ingresos y los gastos.

Los ingresos son los incrementos en los beneficios económicos producidos a lo largo del periodo contable en forma de entradas o incremento de valor de los activos, o bien como disminución de las obligaciones, que dan como resultado aumentos del patrimonio neto, que

no están relacionados con las aportaciones de los propietarios al capital social. Esto significa que los ingresos se reconocen simultáneamente con el incremento del activo o la disminución del pasivo.

Los ingresos pueden producirse por la venta de productos la prestación de servicios o el uso por parte de terceros, de activos de la empresa que produzcan intereses, regalías y dividendos.

Los gastos son las disminuciones de los beneficios económicos, producidos a lo largo del periodo contable, en forma de salida o disminuciones del valor de los activos, o bien como surgimiento de obligaciones, que dan como resultado disminución en el patrimonio neto, y no están relacionados con el retiro de capital. Esto significa que los gastos se reconocen simultáneamente con el incremento en las obligaciones o disminución de los activos. Si no se puede medir con certeza el gasto, no se debe reconocer el ingreso.

Se deben revelar los gastos clasificándolos por función, vale decir como costo de ventas o de las actividades de distribución o administración. Este tipo de presentación suministra a los usuarios información más relevante.

Las empresas deben revelar en notas a los estado financieros, información sobre los gastos clasificados por su naturaleza tales como; depreciación, compra de materiales, transporte, sueldos, o sea sin redistribuirlos a las diferentes funciones llevadas a cabo.

Para determinar la utilidad se requiere que se correlacionen o asocien los ingresos con los gastos.

La utilidad bruta resulta de restar a los ingresos netos sus respectivos costos.

Los gastos de operación son aquellos en los que se incurre en las operaciones normales del negocio, como los gastos de venta y los de administración.

Todas las partidas de ingresos y gastos reconocidos en el periodo deben incluirse en la determinación de los resultados del periodo.

Casi todas las partidas de ingresos y gastos surgen en el transcurso de las actividades ordinarias, pero en raras ocasiones se producen transacciones que dan lugar a partidas extraordinarias. La naturaleza y el importe de una partida extraordinaria deben revelarse separadamente. (Pablo Elías, s.f.)

Como su nombre lo indica, el resultado antes de impuestos es aquel resultado depurado de todo concepto operativo y financiero, al que sólo le falta la aplicación de los impuestos para proceder a ser distribuido. Cuando se determina el resultado de una empresa, el último concepto que se aplica es el de los impuestos, ya que la tributación se hace sobre el resultado neto que efectivamente obtiene la empresa, resultado que es afectado por toda carga procedente según las leyes tributarias.

Se advierte que las reservas, sean legales o estatutarias se restan luego de haberse descontados los impuestos, por cuanto no se puede aplicar una reserva sobre un valor del que la empresa no puede disponer como son los impuestos.

Y es la diferencia entre ingresos y gastos originados por el desarrollo de la actividad que constituye el objeto principal de la empresa y algunas que se realizan de forma accesorio a aquélla. También incluyen resultados atípicos/irregulares/no-recurrentes procedentes de la enajenación del inmovilizado y otros de carácter excepcional, además de ingresos y gastos financieros que se generen durante el período. El cálculo del resultado antes de impuestos es expresado en el Estado de Resultados, anteriormente conocido como el Estado de Ganancias y Pérdidas. (Pablo Elías, s.f.)

2.3. Formulación de la hipótesis

El factor de falta de concentración del presentismo laboral relativo es el de mayor incidencia en los resultados antes de impuesto de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

Variable Independiente:	Costo de presentismo laboral relativo.
Variable dependiente:	Resultados antes de impuestos.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente Costo del Presentismo Laboral Relativo.	Es el costo originado por trabajadores que no tienen el mismo desempeño al del habitual por causa del presentismo laboral relativo.	El costo del presentismo laboral relativo se obtiene de dividir la remuneración mensual de cada trabajador entre los días del mes y entre las horas de trabajo diario, para hallar el costo por hora de trabajo, este resultado se multiplicará por la cantidad de horas en las que se determinó existencia de presentismo laboral.	Cansancio.	Cantidad de horas de presentismo por factor de cansancio * valor de hora.
			Falta de concentración,	Cantidad de horas de presentismo por factor de falta de concentración * valor de hora.
			Desgaste laboral.	Cantidad de horas de presentismo por factor de desgaste laboral * valor de hora.
			Responsabilidad.	Cantidad de horas de presentismo por factor de responsabilidad * valor de hora.
Variable dependiente Resultados antes de Impuestos.	Es un estado de rendimiento económico o Estado de Ganancias y Pérdidas, que muestra ordenada y detalladamente la forma de cómo se obtuvo el resultado del ejercicio.	Este resultado se obtendrá después de disminuir todos los costos y gastos de operación y financieros del total de ingresos netos y extraordinarios.	Ventas	Ingresos Netos percibidos en el ejercicio.
			(-) Costo de Ventas	Costos de Producción + costos de servicio.
			(-) Gastos Adm. y Vtas.	Gastos involucrados directamente en el funcionamiento de la empresa.
			(+)/(-) Gastos / Ingresos Financieros.	Gastos en relación con el pago de intereses de préstamos obtenidos o ingresos por cobro de intereses de préstamos concedidos.

3.2. Diseño de investigación.

Diseño No experimental

La presente investigación es de diseño no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables, siendo la variable independiente el costo del presentismo laboral relativo y la variable dependiente es resultados antes de impuestos. Se observará, describirá y explicará la conducta de la variable independiente sobre la variable dependiente.

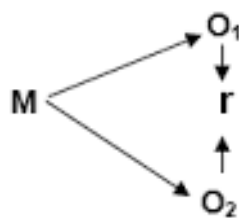
Diseño Transversal

Esta investigación es de diseño transversal, porque el tiempo de recolección de información fue de un período único de 4 semanas comprendidas en el mes de junio del 2017; la información recolectada determinará la incidencia que tiene la variable independiente sobre la variable dependiente.

Diseño Correlacional

La investigación también es de diseño correlacional porque se busca determinar la relación existente entre la variable costo de presentismo laboral relativo con la variable resultados antes de impuestos.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la V₁

O₂ = Observación de la V₂

r = Correlación entre dichas variables.

3.3. Unidad de estudio.

Las áreas de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.

3.4. Población.

Las 10 áreas de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC

3.5. Muestra o selección.

La muestra fue determinada por un método no probabilístico por conveniencia, siendo las áreas de estudio maestranza y mantenimiento Pit de Watering de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.

3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Para la realización de esta investigación se utilizó la técnica de observación en las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering. Porque lo que se observa son los procesos de producción y servicio de las áreas a estudiar.

Observación: Acción de observar o mirar algo o a alguien con mucha atención y detenimiento para adquirir algún conocimiento sobre su comportamiento o sus características.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos usado en la investigación fue la Ficha de observación, la cual permite determinar la cantidad de horas de existencia de presentismo por cada trabajador a través de la medición de los procesos de las áreas. Y así cuantificar el costo de las horas de presentismo por sus 4 factores, durante un período de 4 semanas.

La validación del instrumento de recolección de datos lo realiza un experto, a través de la ficha de validación de instrumentos.

3.6.3. Procedimientos de recolección de datos.

Después de haber planteado las bases teóricas dentro del método, se procedió a la aplicación de la ficha de levantamiento de datos en el caso a investigar; así como, el planteamiento de los instrumentos de medición y discusión según sea el caso.

1. Se observaron y conocieron las instalaciones de las áreas operativas de la empresa, así como las instalaciones administrativas.
2. Se tuvieron reuniones con el gerente general, supervisores de las áreas de estudio, el contador y el asistente de recursos humanos de la empresa.

3. Verificación de documentación importante para la investigación, como manuales de funciones de los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos en las áreas de estudio.
4. Elaboración de fichas con los datos personales y laborales por cada trabajador como base para la determinación del costo de la hora y horario.
5. Observación minuciosa de trabajadores, para registrar si hay presentismo laboral relativo dentro de las áreas de la empresa, de acuerdo a cada factor.
6. Recolección de los datos en la ficha de observación utilizada para la investigación, que se realizó desde el día 17 de mayo al 13 de junio del presente año.

3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

3.7.1. Método de análisis de datos.

Método analítico. Este método se usó para analizar el presentismo laboral por cada factor, se tuvo que realizar el estudio por cada factor y por cada área. Para luego determinar el total de horas de presentismo y el costo total de dichas horas.

Método sintético. Este método fue utilizado para poder comprender el resultado total obtenido en el estudio, y así poder determinar el área que evidenciaba mayor presentismo y que factor del presentismo generaba mayor incidencia.

3.7.2. Instrumentos de análisis de datos.

Hoja de Cálculo de Excel: Se ingresó los datos obtenidos de las fichas de recolección de datos y facilitó así el cálculo de horas y de costos del presentismo laboral relativo.

Gráfico de barras: Nos muestra los resultados obtenidos en la hoja de cálculo de forma gráfica, para tener una mejor visualización y entendimiento de los resultados.

3.7.3. Procedimiento de análisis de datos.

Después de haber recolectado la información cuantitativa necesaria para la investigación, se procede con el análisis de los mismos.

1. Ingreso de datos de las fichas de observación manuales a computadora, para mayor facilidad en el análisis de datos.

2. Procesamiento de los datos obtenidos en tablas y gráficos según corresponda.
3. Análisis de los resultados obtenidos en el procesamiento de los datos y gráficos, por medio de los conocimientos contables adquiridos durante la vida universitaria y experiencia pre profesional.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

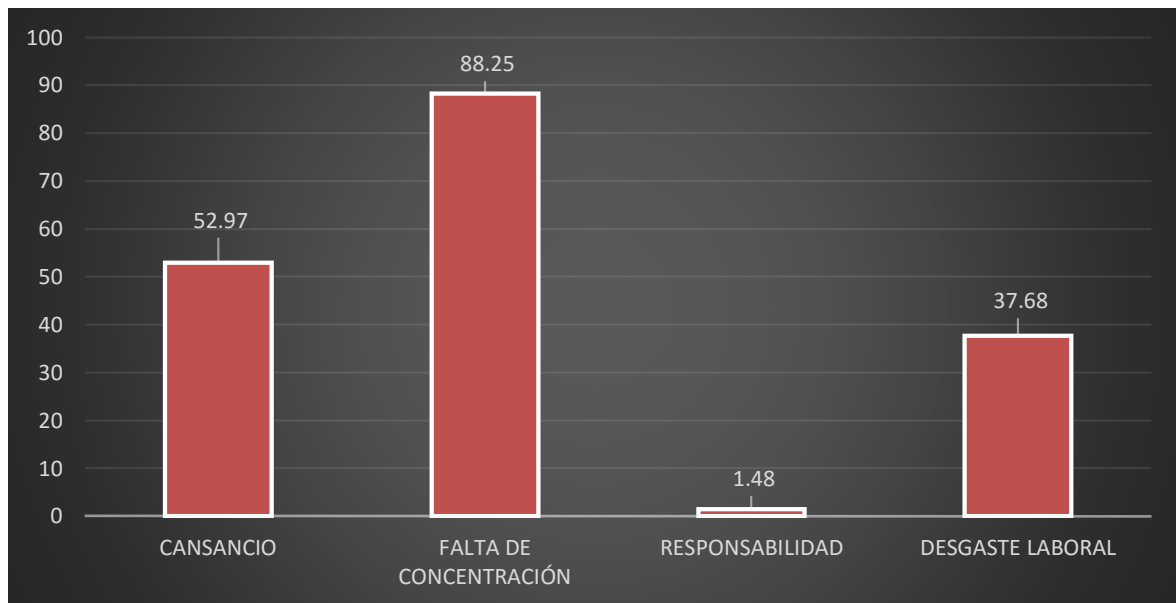
RESULTADO N° 1

Tabla n.º 1 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en área de Maestranza.

FACTOR	TOTAL DE HORAS
Cansancio	52.97
Falta de concentración	88.25
Responsabilidad	1.48
Desgaste laboral	37.68
TOTAL	180.38

FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Figura n.º 1 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en área de Maestranza.



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

En el área de Maestranza el factor con mayor incidencia por número de horas es el de “Falta de concentración” con un total de 88.25 horas. La mano de obra de esta área de estudio es calificada, el trabajo del área de maestranza es riesgosa, ya que trabajan directamente con máquinas de alto peligro y con materiales altamente tóxicos. Si hubiese un mínimo descuido pueden ocurrir accidentes de alta gravedad o un uso incorrecto en equipos de seguridad, los cuales serían hechos graves, por ser fundamental para esta clase de empresas que trabajan con clientes estratégicos y rigurosos en cuanto a temas de seguridad.

Por ende sería importante enfocarse en el análisis de las causas que puedan originar la falta de concentración en los trabajadores del área, estas pueden ser resultado de ciertas acciones por parte de la empresa o por asuntos exclusivos del trabajador.

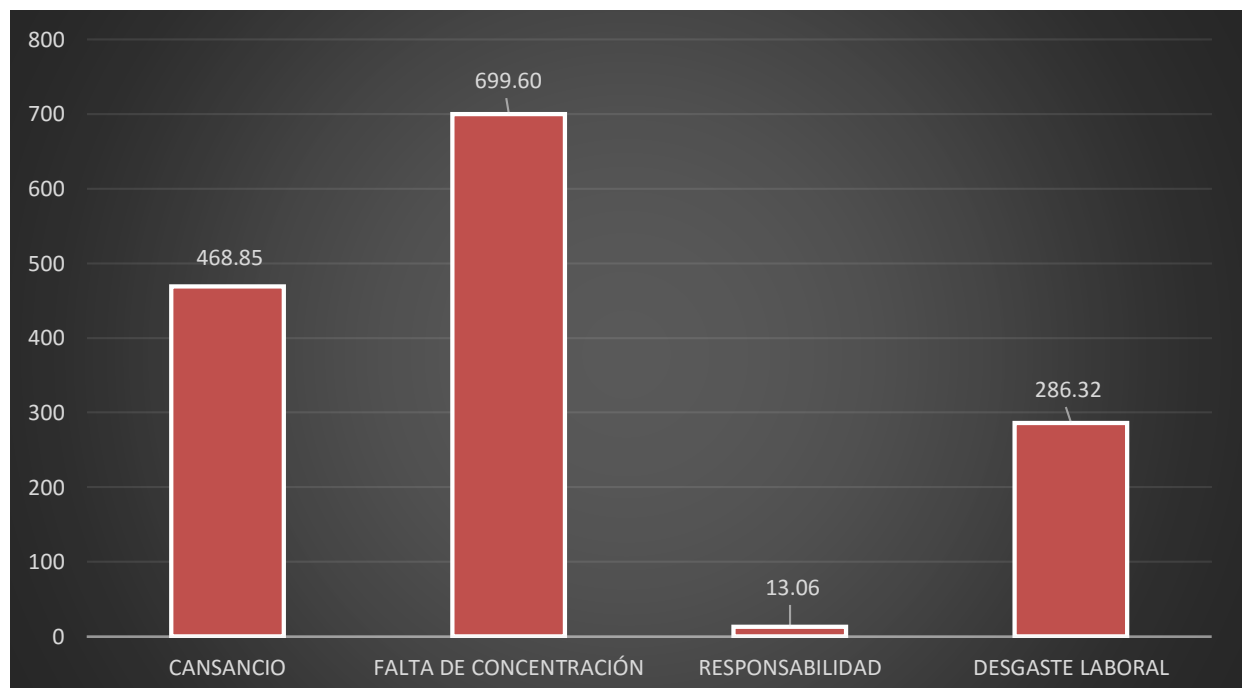
RESULTADO N° 2

Tabla n.º 2 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factores en el área de Maestranza.

FACTOR	TOTAL DE HORAS
Cansancio	S/. 468.85
Falta de concentración	S/. 699.60
Responsabilidad	S/. 13.06
Desgaste laboral	S/. 286.32
TOTAL	S/. 1 467.83

FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Figura n.º 2 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Maestranza.



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

El factor con mayor incidencia económica fue nuevamente el de "Falta de concentración" con un costo de S/. 699.60. Esto sucede a causa de que la cantidad de horas por el factor de falta de concentración existentes en el área de estudio es mayor al de los demás factores, no siendo esto determinante, porque el costo se basa en la cantidad de horas de presentismo por el valor de hora

laboral de cada trabajador que sufra de presentismo laboral. Además de que cada trabajador percibe remuneraciones distintas, por ende el valor por hora es distinto para cada trabajador.

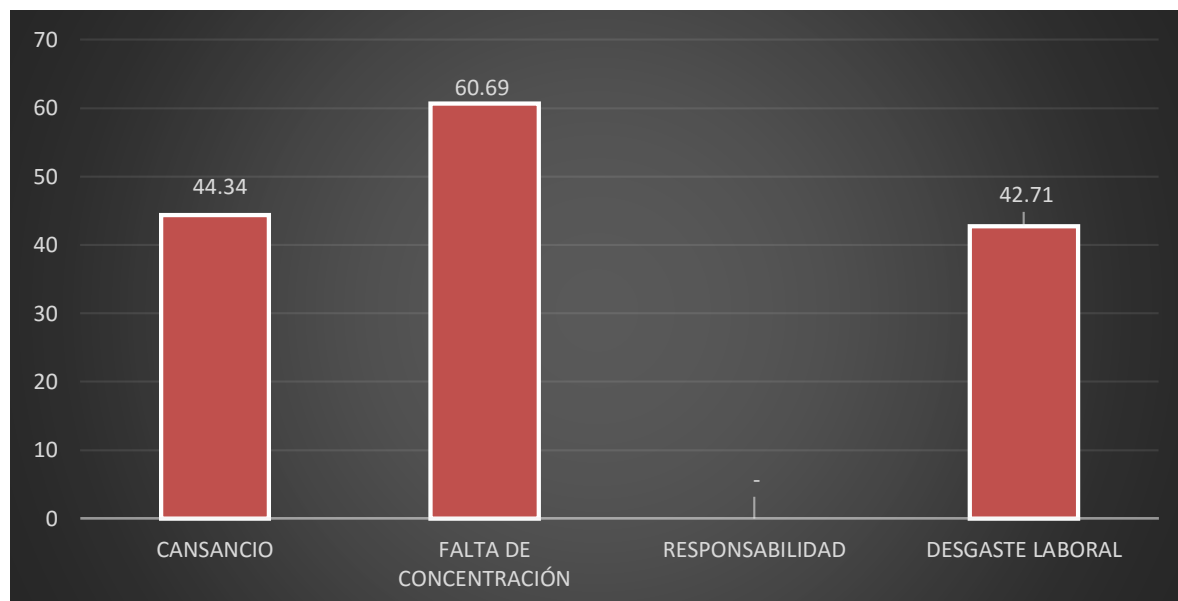
RESULTADO N° 3

Tabla n.º 3 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Mantenimiento.

FACTOR	TOTAL DE HORAS
Cansancio	44.34
Falta de concentración	60.69
Responsabilidad	-
Desgaste laboral	42.71
TOTAL	147.74

FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Figura n.º 3 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Mantenimiento



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Se evidencia que en el área de mantenimiento Pit de Watering, el factor con mayor incidencia de horas también es “Falta de concentración”, como ya se mencionó es básico que se tomen medidas para contrarrestar este factor. De igual manera los trabajos realizados en esta área tienen un alto grado de riesgo y de especialización, por ello es fundamental que los trabajadores estén a un nivel total de concentración para evitar accidentes laborales y para llevar a cabo los trabajos de forma

correcta.

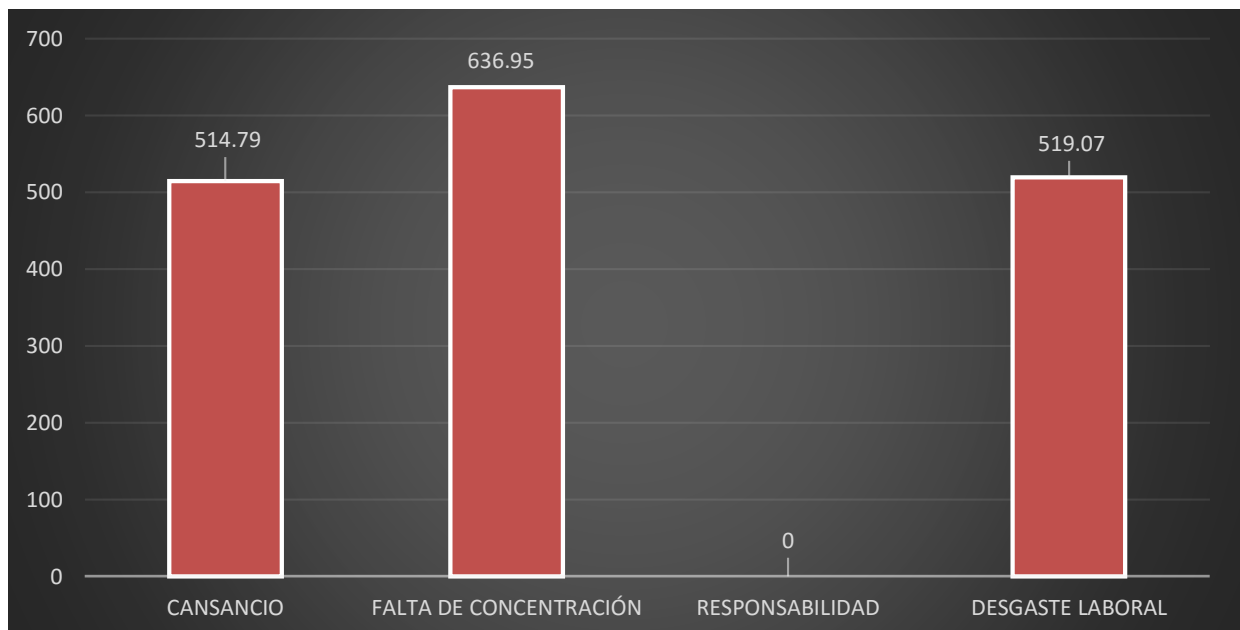
RESULTADO N° 4

Tabla n.º 4 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factores en el área de Mantenimiento

FACTOR	TOTAL DE HORAS
Cansancio	S/. 514.79
Falta de concentración	S/. 636.95
Responsabilidad	-
Desgaste laboral	S/. 519.07
TOTAL	S/. 1 670.81

FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Figura n.º 4 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por factor en el área de Mantenimiento.



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

El factor con mayor costo en el área de mantenimiento es el de falta de concentración, principalmente porque el costo laboral dentro de esta área es mayor al área de maestranza, porque la mano de obra requerida en esta área es de mayor especialización y por ende la remuneración de la mayoría de trabajadores de dicha área, es superior a la de algunos de los trabajadores de la otra área de estudio. Por lo tanto la empresa tiene costos más altos dentro de esta área a causa del presentismo laboral.

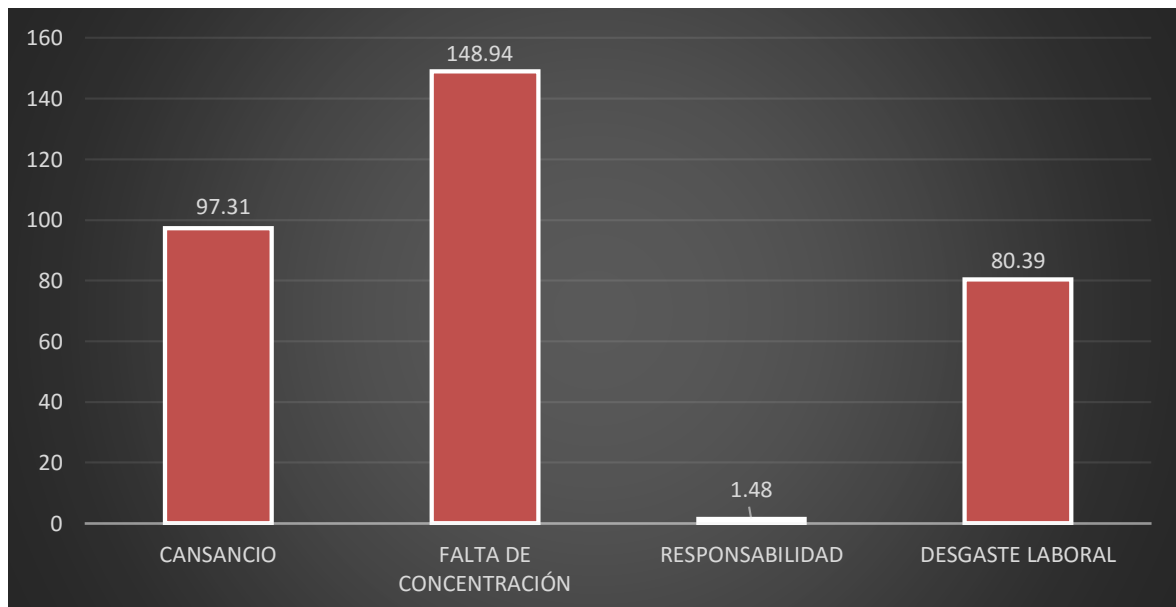
RESULTADO N° 5

Tabla n.º 5 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factores

FACTOR	TOTAL DE HORAS
Cansancio	97.31
Falta de concentración	148.94
Responsabilidad	1.48
Desgaste laboral	80.39
TOTAL	328.12

FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Figura n.º 5 Total de horas de presentismo laboral relativo mensual por factores.



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Durante el análisis de la información recabada durante el período de investigación, puede afirmarse que el factor de presentismo laboral relativo con mayor registro es la de “falta de concentración” con un total de 148.94 horas al mes, siendo el segundo factor el de “cansancio” con 97.31 horas, el siguiente “Desgaste laboral” con 80.39 y por último el factor de “responsabilidad” con un registro de 1.48 horas. Con estos datos, es importante que los gerentes y el personal de recursos humanos tomen decisiones importantes para disminuir principalmente la presencia del factor de falta de concentración entre sus trabajadores, desde un punto económico es el factor con mayor presencia por ende genera mayor costo y desde un punto de seguridad, esto podría repercutir en un accidente laboral, además de un posible accidente fatal, se enfrentaría a ausencia de trabajadores por el

accidente, siendo difícil y probablemente más costoso conseguir un reemplazo y también se pondría en riesgo la reputación de la empresa en cuanto a prevención de riesgos.

Tabla n.º 6 Costo de presentismo laboral relativo mensual por trabajador en el área de Mantenimiento

TRABAJADOR	LO QUE SE PAGA	LO QUE SE DEBERÍA PAGAR	DIFERENCIA QUE AFECTA RESULTADOS
Trabajador N° 1	S/. 6 150.93	S/. 5 652.10	S/. 498.82
Trabajador N° 2	S/. 4 743.90	S/. 4 431.59	S/. 312.31
Trabajador N° 3	S/. 4 743.90	S/. 4 292.51	S/. 451.40
Trabajador N° 4	S/. 3 613.67	S/. 3 337.17	S/. 276.50
Trabajador N° 5	S/. 4 151.88	S/. 3 841.52	S/. 310.35
Trabajador N° 6	S/. 4 151.88	S/. 3 855.30	S/. 296.57
Trabajador N° 7	S/. 4 743.90	S/. 4 494.19	S/. 249.71
Trabajador N° 8	S/. 1 768.39	S/. 1 594.79	S/. 173.60
TOTAL	S/. 34 068.44	S/. 31 499.19	S/. 2 569.26

FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Tabla n.º 7 Costo de presentismo laboral relativo mensual por trabajador en el área de Maestranza

TRABAJADOR	LO QUE SE PAGA	LO QUE SE DEBERÍA PAGAR	DIFERENCIA QUE AFECTA RESULTADOS
Trabajador N° 1	S/. 4 613.19	S/. 4 301.16	S/. 312.03
Trabajador N° 2	S/. 4 436.36	S/. 4 132.28	S/. 304.08
Trabajador N° 3	S/. 4 128.81	S/. 3 888.13	S/. 240.68
Trabajador N° 4	S/. 3 821.26	S/. 3 581.32	S/. 239.94
Trabajador N° 5	S/. 4 436.36	S/. 4 180.83	S/. 255.52
Trabajador N° 6	S/. 3 975.04	S/. 3 693.311	S/. 281.73
Trabajador N° 7	S/. 1 537.73	S/. 1 471.84	S/. 65.89
Trabajador N° 8	S/. 1 845.28	S/. 1 723.77	S/. 121.51

Trabajador N° 9	S/. 1 845.28	S/. 1 670.49	S/. 174.79
Trabajador N° 10	S/. 1845.28	S/. 1 700.60	S/. 144.67
Trabajador N° 11	S/. 1 383.96	S/. 1 267.67	S/. 116.29
TOTAL	S/. 33 868.54	S/. 31 611.41	S/. 2 257.13

FUENTE: Información obtenida de Ficha de observación de la investigación.

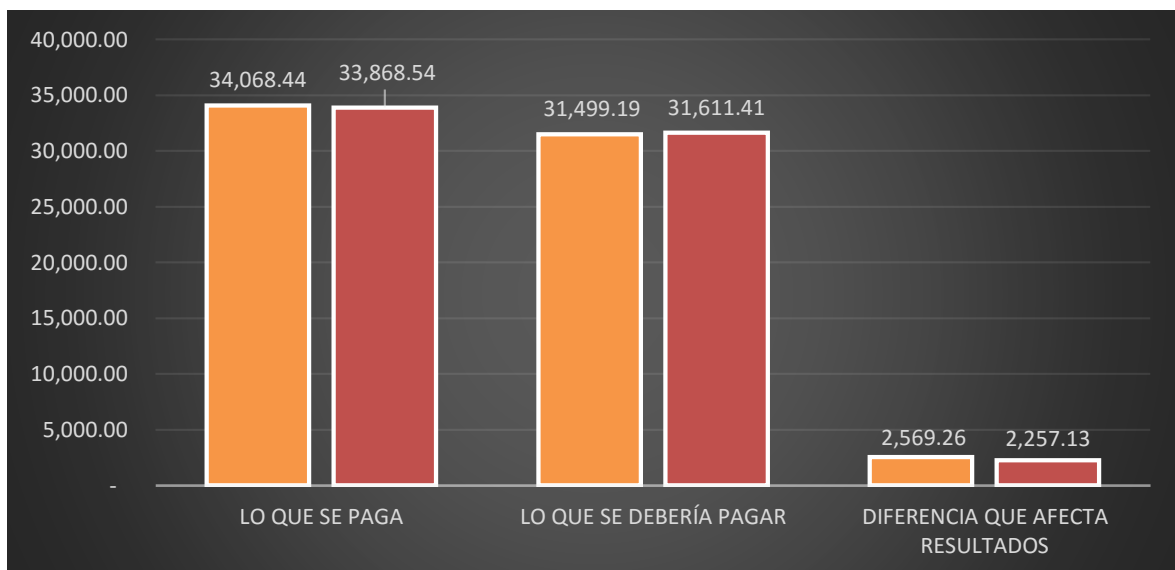
RESULTADO N° 6

Tabla n.° 8 Costo total de presentismo laboral mensual por áreas de estudio.

ÁREAS DE ESTUDIO	LO QUE SE PAGA	LO QUE SE DEBERÍA PAGAR	DIFERENCIA QUE AFECTA RESULTADOS
Maestranza	S/. 34 068.44	S/. 31 499.19	S/. 2 569.26
Mantenimiento Pit de Watering.	S/. 33 868.54	S/. 31 611.41	S/. 2 257.13

FUENTE: Ficha de observación de la investigación

Figura n.° 6 Costo total de presentismo laboral relativo mensual por áreas de estudio



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

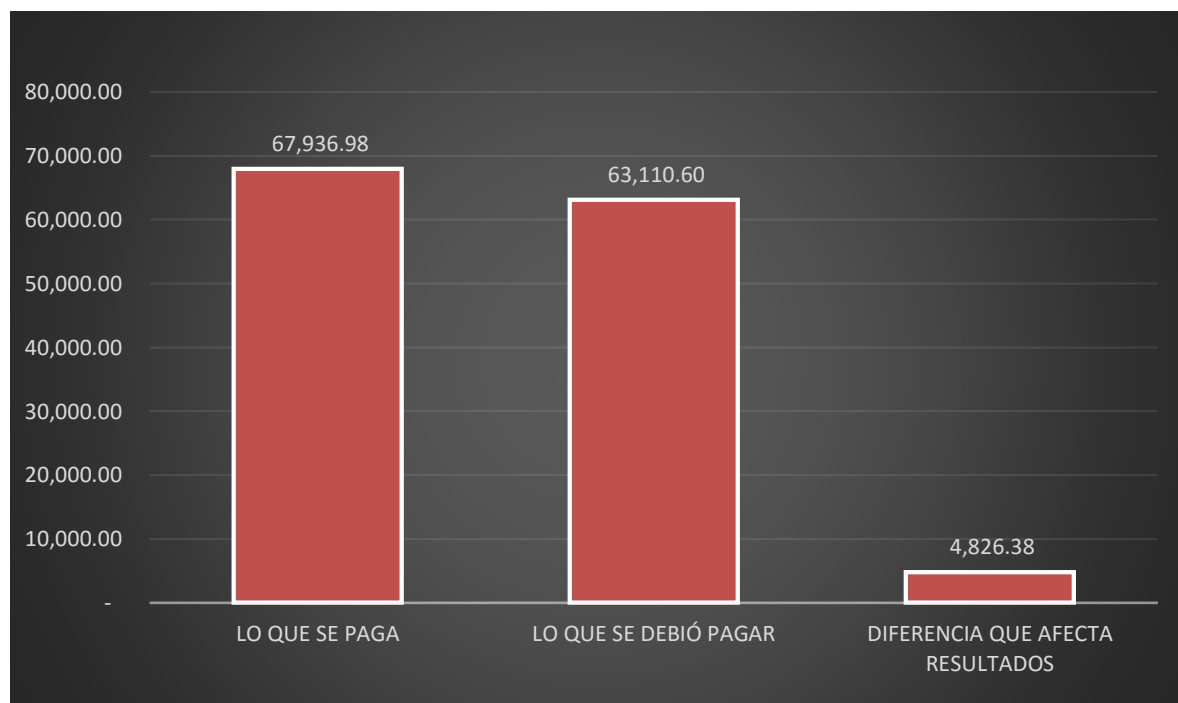
Haciendo una comparación entre los costos laborales con registro de presentismo laboral relativo y los costos laborales sin presentismo laboral relativo en las dos áreas de estudio, se puede ver que en ambas áreas la diferencia entre ambos costos es de aproximadamente de 2 000 a 2 500 soles de forma mensual en cada área, haciendo un total mensual mayor a 4 000 soles. Este monto a largo plazo y con un aumento de personal puede verse influenciado, con tendencia a aumentar; por ello la empresa debe de tomar medidas inmediatas, ya que incide de manera relevante y significativa en sus resultados.

Tabla n.º 9 Costo total de presentismo laboral relativo mensual.

ÁREAS DE ESTUDIO	LO QUE SE PAGA	LO QUE SE DEBERÍA PAGAR	DIFERENCIA QUE AFECTA RESULTADOS
Maestranza y Mantenimiento Pit de Watering.	S/. 67 938.98	S/. 63 110.60	S/. 4 826.38

FUENTE: Fichas de observación de la investigación.

Figura n.º 7 Costo total de presentismo laboral relativo mensual.



FUENTE: Ficha de observación de la investigación.

Al observar el costo del presentismo laboral relativo que se registra en la empresa durante el mes de junio del 2017, evidenciamos una diferencia mensual de 4,826.38 soles en comparación con el

costo de personal mensual sin considerar el presentismo laboral. La empresa paga este monto de forma mensual por tiempo efectivo no trabajado, registrando así mayor costo de personal lo cual repercute en un menor resultado para la empresa.

Tabla n.º 10 Ficha de análisis de incidencia de presentismo laboral relativo en resultados antes de impuestos anual.

FUENTE: Ficha de observación de la investigación y del área de Contabilidad

ESTADO DE RESULTADOS SIN CONSIDERAR PRESENTISMO LABORAL RELATIVO				ESTADO DE RESULTADOS CONSIDERANCO PRESENTISMO LABORAL RELATIVO				DIFERENCIA EN RESULTADOS POR PRESENTISMO LABORAL RELATIVO	
Ipsycom Ingenieros SAC				Ipsycom Ingenieros SAC					
Estado de Resultados				Estado de Resultados					
Al 31 de Diciembre del 2017				Al 31 de Diciembre del 2017					
(Expresado En Soles)				(Expresado En Soles)					
		Monto S/.	%			Monto S/.	%	Monto S/.	%
Ventas		2 778 849.00		2 778 849.00					
Costo del Servicio		1 731 379.08	62.31	1 673 462.50	60.22				
Materia Prima	436 158.00			436 158.00					
Mano de Obra	446 160.00		16.06	414 824.00	14.93	31 335.98	9.38		
CIF	849 061.08		30.55	822 480.49	29.60	26 580.60			
Utilidad Bruta		1 047 469.92		1 105 386.50					
Gastos de operación		498 507.20		498 507.20					
Gastos de Adm.	53 669.20			56 669.20					
Gastos de Ventas	243 268.00			243 268.00					
Gastos Financ.	201 570.00			201 570.00					
Otros Gastos No Op.									
Otros Ingresos No Op.		10 352.00		10 352.00					
Resultados Antes Imp.		559 314.72	20.13	617 231.30	22.21	57 916.58			

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Según Schultz y Edington (2009) el presentismo laboral relativo corresponde a trabajar a pesar de presentar un problema de salud, trabajar muchas horas fuera del horario normal establecido, o presentarse en el trabajo a pesar de experimentar un deterioro de salud o algún otro tipo de evento que normalmente conlleva de forma posterior con ausencia al trabajo; apoyando a la elección de factores que establecemos en la presente investigación como dimensiones del presentismo laboral relativo : cansancio, falta de concentración, responsabilidad y desgaste laboral. A través de estos factores se tiene mayor facilidad de cálculo y es indispensable el costeo de las horas de existencia de presentismo laboral relativo para analizar el impacto que éste genera sobre los resultados antes de impuestos de la empresa. Con los resultados de la investigación se tiene alguna posibilidad de generar políticas de reducción de presentismo laboral en la empresa. Es decir, conseguir la generación de un plan que permita definir políticas, procedimientos y métodos que disminuyan el presentismo laboral relativo.

Ipsycom Ingenieros, es una empresa peruana en la que lo primordial en el costo de sus actividades es el costo de la materia prima y la mano de obra que emplee, ya que para llevar a cabo este tipo de trabajos necesita mano de obra especializada. Entonces el tiempo en que se incurra en presentismo laboral será de un alto costo.

Para la recolección de los datos y obtención de resultados presentados, se elaboró, en primer término, instrumentos de medición acordes a lo que se requería medir y la forma en la que se mediría, porque el costo del recurso humano con el que se cuenta es importante y alto. El objetivo del estudio es cuantificar el presentismo laboral relativo que se genere en la empresa específicamente en las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering por factor, para que en el tiempo este sea observado, estudiado y disminuido, y así determinar los costos de mano de obra no productiva dentro del horario de trabajo, poniendo soluciones ya que no estaría cumpliéndose a cabalidad con las funciones.

Hemp (2004) establece que en Estados Unidos, se ha estimado que el presentismo está costando a empresas de ese país más de US\$ 150 mil millones al año, costo que en términos reales sería mayor que el costo originado por las personas enfermas que permanecen en sus casas. Según esta información, es importante definir o establecer los datos básicos para el análisis de información. Primero recoger los datos básicos de los trabajadores, como nombres completos, puesto de trabajo, remuneración, horario de trabajo, funciones y responsabilidades. Se encontró que la empresa no tiene establecidos manuales de funciones para los distintos puestos de trabajo de las áreas de estudio. Se procedió a observar durante el mes de Junio a los trabajadores de las áreas escogidas por cada factor establecido del presentismo laboral y se determinó que “aproximadamente” de inicios

del año al término del estudio, la empresa registró más de cincuenta y siete mil soles en pérdida a causa del presentismo laboral y representando este monto un 9,38% del nuevo resultado antes de impuestos. Estos datos pueden sufrir variaciones, porque el costo está supeditado al número de trabajadores con los que cuente la empresa y al nivel de compromiso, profesionalismo y nivel de salud física y emocional de los trabajadores.

Durante el análisis de la información se determina que el factor que presentó mayor incidencia durante el tiempo de investigación, fue “falta de concentración” con un total de horas de 148.94, siendo las causas más recurrentes: preocupación por familiares, por su economía, por temor a una posible pérdida de trabajo y problemas de pareja; el siguiente factor de mayor registro fue el de “Cansancio” con 97.31 horas, esto se daba porque muchos trabajaban bajo mucho estrés, algunos estaban cansados de realizar los mismo procesos siempre, por momentos otros no realizaban ningún trabajo y se aburrían; el siguiente factor de “Desgaste laboral” marcó un total de 80.39 horas, a causa de que los trabajadores en ciertas oportunidades tenían que realizar horas extras hasta altas horas de noche, física y mentalmente ya no estaban en condiciones óptimas de continuar y a pesar de ello al día siguiente asistían estando exhaustos o también los saturaban con muchos trabajos al mismo tiempo y con un corto plazo de entrega; y por último el factor “responsabilidad” con 1.48 horas, que básicamente fue por trabajadores que asistieron sintiéndose muy mal pero tenían que terminar trabajos para que estos pasen a otro compañero y puedan terminar la tarea. Es así que de una manera responsable la empresa deberá ocuparse de sus trabajadores y así disminuir los costos de sus actividades.

Con este hallazgo, se demuestra la hipótesis planteada por el presente trabajo de investigación, que el factor de falta de concentración del presentismo laboral relativo es el de mayor incidencia en los resultados antes de impuesto de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC, siendo claro que la incidencia es indirecta ya que a mayor presentismo laboral relativo costeadado se obtiene mayores resultados; así mismo al no costear el presentismo laboral relativo existente, permite que la empresa tome decisiones en base a datos irreales y poco fiables.

Se ha determinado que al no tomar en cuenta el presentismo laboral dentro del costeo del personal, los resultados se ven modificados; siendo perjudicial ya que para tomar decisiones con respecto a la empresa, no se contaría con datos acordes a la realidad. Esto conllevaría a que las decisiones tomadas no sean las más adecuadas, y en cierto grado la empresa se vería afectada. De igual forma se puede aseverar que la empresa no es la única afectada; sino también los propios trabajadores que registran presentismo.

Por un lado se ve afectado el tema sobre los beneficios que perciben los trabajadores, como es el caso de las utilidades; al tener menor utilidad la empresa, los trabajadores obtendrán un monto menor de utilidad.

De igual forma, en nuestro país no se tiene conocimiento claro ni profundo sobre el tema de presentismo laboral, por ende no se encuentra normado legalmente. Partiendo de esta premisa se

propone plantear que el presentismo laboral debe tener establecidos tratamientos económicos dentro de las empresas, que estén debidamente normados; evitando vulnerar los derechos de los trabajadores que ya están en vigencia. No se pretende sugerir la disminución salarial por las horas en las que se identifica presentismo.

Se propone que haya prevención, en primer lugar que las empresas sean socialmente responsables, así conseguir que estas cuenten con una organización completa y eficiente, básicamente en este tema de presentismo, que las áreas responsables del recurso humano, realmente realicen su trabajo y que sea supervisado por las entidades correspondientes para verificar el cumplimiento adecuado y correcto de las políticas de prevención de presentismo. En segundo lugar, se puede optar por cambiar el régimen de asistencia laboral típico (8 horas diarias o 48 horas semanales) o el régimen laboral atípico, por un régimen de asistencia según desempeño, habilidad o necesidad; como se está planteando optar en otros países del mundo. Claramente este cambio dependerá si es factible o no según las actividades y requerimientos de las empresas.

Según el trabajo de Goetzl et. al. (2004) indican que “El presentismo se puede estudiar desde tres disciplinas: economía, medicina y psicología. Desde lo económico se puede presentar que los costos no se hacen evidentes como ocurre en el caso del ausentismo, afectando la productividad y generando mayores costos”. Esta afirmación plantea que el presentismo laboral no solo afecta a los resultados de las empresas, sino también en los niveles de productividad de los trabajadores. Partiendo de esta premisa, cabe recalcar que el presentismo laboral no se debe de confundir con los niveles de productividad, sino que el presentismo es una causa del bajo nivel de productividad. Aunque no sea concluyente con los objetivos de la presente investigación, al verse comprometido el nivel de productividad de los trabajadores, a consecuencia de esta situación de igual manera las empresas y los trabajadores se verán afectados. Siendo este enfoque un posible tema de investigación sobre el presentismo a futuro y los resultados de los estudios a realizarse desde estos u otros enfoques, serían complementarios y así la información brindada sería de mayor impacto, importancia y relevancia.

CONCLUSIONES

1. Se concluye en relación con el objetivo de identificar el total de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de maestranza, que en dicha área de la empresa si existe presentismo laboral y que el factor con mayor presencia en esta área es el de falta de concentración, con un total de 88.25 horas; siendo uno de los motivos la falta de existencia de ciertas áreas enfocadas en el bienestar del trabajador dentro de la empresa y escaso liderazgo por parte de los jefes para conseguir motivación completa y compromiso por parte de sus trabajadores. Otro motivo fue el de los problemas económicos y problemas familiares. Así mismo se identificó que otro de los factores del presentismo laboral más relevantes por registrar un alto nivel de incidencia en el área de Maestranza de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC fue el factor "CANSANCIO" con un total de 52.97 horas, durante el mes que duró el estudio, el siguiente fue el de desgaste laboral con 37.68 horas, siendo en su mayoría por horas extras de trabajo hasta altas horas de la noche, para acabar tareas que durante el horario de trabajo pudieron realizarse, pero no fue así por causa del presentismo laboral y siendo también por factores de ambiente y enfermedades crónicas de los trabajadores, no siendo este un indicador de mal desempeño laboral, pero que genera costos por presentismo. Y finalmente el factor de responsabilidad con 1.48 horas.
2. El total de horas de presentismo laboral determinadas fueron costeadas para conocer el monto económico del presentismo, el monto resultante del estudio es relevante al ser este de S/. 1 467.83 durante el período de estudio, sin tener en cuenta el costo producido en los beneficios sociales. De igual forma que en la cantidad de horas de presentismo, el factor con mayor costo es el de falta de concentración con S/. 699.60, seguido del factor de cansancio con S/. 468.85, el factor de desgaste laboral con S/. 286.32 y el factor de responsabilidad con S/. 13.06. Determinar estos montos fue fundamental para ver la incidencia que el presentismo laboral por factor tiene en los resultados de la empresa Ipsycom.
3. Se identifica que el total de horas por cada factor de presentismo laboral que existieron en el área de mantenimiento durante el período de investigación fue en total de 147.74 horas. En esta área el factor con mayor incidencia es el de Falta de concentración con 60.69 horas, de igual forma que en el área de maestranza, seguida por el factor de cansancio con 44.34 horas, el factor de desgaste laboral con 42.71, y en esta área no se registró horas de presentismo por el factor de responsabilidad. Al estar tan presente el factor de falta de concentración los trabajadores de la empresa, se podría suscitar accidentes, trabajos de mala calidad, etc. Y a causa de estos, la empresa puede ser sancionada económicamente, generando además mala reputación.

4. El costo de las horas de presentismo laboral registrado en el área de mantenimiento también es alto, además de la cantidad de horas, porque el valor de hora de cada trabajador es alta; por ser mano de obra altamente calificada. De igual forma el valor de hora no será el mismo para todos, porque no todos los trabajadores perciben la misma remuneración mensual. Por ello, tampoco las horas de existencia de presentismo laboral en esta área tendrán el mismo valor, sino que dependerá del trabajador que haya registrado presentismo. En el área de mantenimiento hubo un costo total de presentismo laboral relativo de S/. 1 670.81; el factor de falta de concentración tuvo un costo de S/. 636.95, el factor de desgaste laboral de S/ 519.07 y el factor de cansancio de S/514.79. Aquí se puede corroborar, que a pesar de que cierto factor haya registrado mayor cantidad de horas que otro; en cuanto a costos, el de menor horas registra mayor costo, en comparación al de mayor horas.

5. Según los resultados obtenidos en la investigación realizada en la empresa Ipsycom Ingenieros SAC, esta empresa así como todas aquella existentes en el país, no tienen en cuenta los factores del presentismo laboral relativo dentro del costeo de su personal. Así mismo, los gerentes y personas responsables de recursos humanos de la empresa tenían desconocimiento total sobre el tema de presentismo laboral.

En el periodo de análisis, se determina que la empresa Ipsycom Ingenieros SAC pagó a sus trabajadores de Maestranza y Mantenimiento un total de 67,936.98 soles, incluido beneficios sociales. Si se toma en cuenta el presentismo laboral relativo el costo laboral hubiese sido de 63,110.60 soles. Esta diferencia de 4,826.38 nuevos soles mensuales incide en los resultados de la empresa.

Se concluye así, que el presentismo laboral no solo afecta a los resultados de las diferentes empresas en las que exista; también influye en el nivel de productividad de los trabajadores. Generando esto un posible tema de investigación sobre la incidencia del presentismo laboral en los niveles de productividad, y de igual forma una nueva perspectiva de cálculo de niveles de productividad. Y así analizar las causas, efectos y conseguir una solución para estos hechos.

RECOMENDACIONES

Después de efectuado el estudio de investigación, se recomiendo a la empresa Ipsycom Ingenieros lo siguiente:

1. Investigar a mayor profundidad y exactitud sobre el presentismo laboral e informar a todo el personal, específicamente a los jefes y aquellas competentes, para que así tengan conocimiento sobre el presentismo laboral relativo y poder elaborar un plan para evitar o disminuir la existencia de este dentro de su empresa. Inicialmente enfocándose en los factores que proponemos en la investigación y hacer hincapié en aquel factor que haya tenido mayor incidencia, que en este caso fue el de “falta de concentración”, pero no siendo estos los únicos factores que determinan el presentismo laboral relativo.
2. Cuantificar de manera permanente el presentismo laboral que se da en la empresa con la finalidad de contar con información adecuada del costo del personal involucrado en las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de watering, de forma que se cuente con información precisa sobre dicho costo, que puede llegar a afectar la información del Estado de Resultados. Realizar acciones que disminuyan el registro de estos factores de presentismo en la empresa, para ello deberán realizar análisis exhaustivos de las posibles fuentes de dichos factores y así implementar planes eficaces para su disminución o eliminación.

También se recomienda que la empresa reestructure su nivel organizacional y así incluir áreas especializadas que se encarguen de velar por el bienestar del trabajador, no solo dentro de la empresa sino fuera; dentro de los cuales se considera fundamental contar con un psicólogo organizacional; de igual forma se recomienda que establezcan charlas organizacionales en la cual participen todos los trabajadores y así fomentar ciertas habilidades y aptitudes como el liderazgo, trabajo en equipo, iniciativa propia de trabajo, creatividad y así poder conseguir ambientes laborales óptimos.
3. Como consecuencia del estudio también se registró altos niveles del factor “Cansancio”, y por ello se recomienda a la empresa que evalúe que trabajadores pueden realizar horas extras y que estas no afecten en su desempeño habitual de las horas normales de la jornada laboral. De igual forma plantear talleres de relajación y control de emociones; para que así puedan afrontar su jornada laboral y las horas extras con el mismo nivel de productividad y rendimiento.
4. Se recomienda a la empresa fomentar entre sus trabajadores que lo fundamental para ellos aparte de producir rentabilidad en la empresa, también es el bienestar de su recurso humano, que sin ellos nada puede realizarse como debería, que el trabajo que realizan es

importante e indispensable. Por ello es necesario que tengan la conciencia de que deben de encontrarse en buen estado de salud y de lo contrario realizar las acciones pertinentes para estarlo. Así evitar que esta repercuta en su trabajo generando accidentes y retrasos. Esto puede hacerse por medio de sus supervisores y/o jefes inmediatos, y haciéndola parte de la política de la empresa, generando confianza y respaldo a sus trabajadores.

5. Tener en cuenta que existen trabajadores con cierta intranquilidad sobre la seguridad de sus puestos de trabajo; porque como el mercado laboral de nuestra ciudad está en recesión, es muy complicado conseguir trabajo hoy en día, asumen que de no cumplir a tiempo y de manera eficiente sus trabajos, corren riesgos de despido. Por ello estos trabajadores a pesar de no encontrarse en las condiciones necesarias para asistir a sus centros de trabajos, lo hacen, sin dar cuenta a sus jefes y esto pone en riesgo tanto su integridad física como la reputación de la empresa, de llegar a haber algún tipo de incidente; y como consecuencia también genera pérdidas económicas. Así entonces deberán tener minucioso cuidado en estos aspectos, estableciendo y difundiendo la importancia del recurso humano para la empresa.

6. Implementar un Manual de Organización y Funciones que defina cada una de las funciones a realizar por cada puesto de trabajo dentro la empresa, especialmente para las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering, con el propósito de que los trabajadores cuenten con una herramienta de trabajo que guíe las acciones diarias a realizar en estas áreas, evitando que se presenten factores de presentismo laboral relativo por desconocimiento.

REFERENCIAS

- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Vacation-still. An issue of workers' protection An empirical study of vacation and recuperation. *International Journal of Health Services*.
- Black, D. (2008). Working for a healthier tomorrow. *Londres: The Cross-government Health, Work and well-being Programme*.
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). *Supervisor behavior and employee presenteeism*.
- 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 Environments*.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work - but out of It. *Hardvard Business Review*.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores SA.
- Medibank. (2011). Sick at Work: The cost of presenteeism to your business and the economy. *Part of the Medibank research series Sick at Work*, 12.
- Medibank Private. (2005). The Health of Australia's Workforce. *Medibank Private*.
- Pablo Elías, M. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/documentacion-sp-9701/388-contabilidad-publica/documentacion/1729-estado-de-resultados?itemid=100337>
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Bermúdez, D. (2006). *La salud mental positiva*. México.
- Pilette, P. (2005). *Presentismo y productividad: dos programas de ayuda del empleado*. Academic OneFile.
- Raju, P. G. (2012). *Different Manifestations of Presenteeism at Workplace: A Study of Behavior Of Employees in I.T. Sector in Indi*.
- Rodríguez, F. (1981). *Introducción a la metodología de las investigaciones sociales*. La Habana: Editora Política.
- Saarvala, E. (2006). *The latest attack on economic and human productivity*. Toronto: Human Resources Management - University of Toronto. .
- Sandi, G. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense Vol.48 N°1 San José Marzo 2006*, (pág. 34). San José.
- Schultz, A., Chin Yu, C., & Edington, D. (2009). *The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers*. *Pharmaeconomics*.
- Spoerer, S. (2012). *La productividad y el síndrome de desgaste laboral*. Chile.
- Terry, P., & Xi, M. (2010). *An Examination of Presenteeism Measures: The Association of Three Scoring Methods with Health, Work Life, and Consumer Activation*. *Population Health Management*.
- Valera Loza, D. H. (2015). *Los costos Ocultos del Presentismo Laboral En las Empresas Manufactureras de Lima : 2012*. Lima, Perú.
- Zambrano, R., Ruiz, F., Palomino, J., & Llap, C. (2006). Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores en un hospital al Sur del Perú en el año 2003. *Revista Médica Heredia*.

ANEXO N.º 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	La incidencia del costo del presentismo laboral relativo de las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering en los resultados antes de impuesto de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC es mayor al 8%.	Tipo de Investigación: - Básica Nivel de Investigación: - Explicativa. Método: - Analítico – Sintético. Diseño de la investigación: - No experimental. Unidad de análisis: Las áreas de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.
¿Cuál es la incidencia del costo del presentismo laboral relativo de las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering en los resultados antes de impuestos de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?	Cuantificar la incidencia del costo del presentismo laboral relativo de las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering en los resultados antes de impuesto de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC.	Costo de Presentismo Laboral Relativo.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE DEPENDIENTE		
¿Cuántas horas se pierden a causa del presentismo laboral relativo por cada factor en el área de maestranza de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?	Identificar la cantidad de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Maestranza de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC	Resultados Antes de Impuestos.		

<p>¿Cuál es el costo de horas perdidas a causa del presentismo laboral relativo por cada factor en el área de maestranza de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?</p> <p>¿Cuántas horas se pierden a causa del presentismo laboral relativo por cada factor en el área de mantenimiento Pit de Watering de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?</p> <p>¿Cuál es el costo de horas perdidas a causa del presentismo laboral relativo por cada factor en el área de mantenimiento Pit de Watering de la empresa IPSYCOM INGENIEROS SAC?</p>	<p>Identificar el costo del total de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Maestranza de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.</p> <p>Identificar la cantidad de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Mantenimiento Pit de Watering de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC</p> <p>Identificar el costo total de horas de presentismo laboral relativo por cada factor en el área de Mantenimiento Pit de Watering de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.</p>			<p>Población:</p> <p>Las 10 áreas de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC</p> <p>Muestra:</p> <p>Las áreas de maestranza y mantenimiento Pit de Watering de la empresa Ipsycom Ingenieros SAC.</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación / Ficha de Observación. <p>Procesamiento de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Excel.
--	---	--	--	---

ANEXO N.º 3 FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA JORNADA LABORAL IDENTIFICANDO HORAS DE PRESENTISMO LABORAL RELATIVO

FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA JORNADA LABORAL IDENTIFICANDO HORAS DE PRESENTISMO

EMPRESA: IPSYCOM INGENIEROS SRL
 ÁREA:
 TRABAJADOR:
 CARGO:
 N° DE OBSERVACIÓN:

PERIODO OBSERVADO:
 REMUNERACION TOTAL
 COSTO DE HORA

CONCEPTO	TURNO	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO					CANTIDAD DE HORAS DE PRESENTISMO LABORAL POR FACTOR OBSERVADAS							DIFERENCIA		
		HORA DE INGRESO	HORA DE SALIDA	TOTAL DE HORAS TRABAJADAS	COSTO DE LA HORA TRABAJADA	TOTAL DEL COSTO DIARIO	POR CANSANCIO	POR FALTA DE CONCENTRACIÓN	POR RESPONSABILIDAD	POR DESGASTE FÍSICO	TOTAL DE HORAS DE PRESENTISMO	COSTO DE LA HORA TRABAJADA	TOTAL DEL COSTO DIARIO POR PRESENTISMO	LO QUE SE PAGÓ	LO QUE SE DEBIÓ PAGAR	DIFERENCIA QUE AFECTA RESULTADOS
Día 1	Mañana															
	Tarde															
Día 2	Mañana															
	Tarde															
Día 3	Mañana															
	Tarde															
Día 4	Mañana															
	Tarde															
Día 5	Mañana															
	Tarde															
Día 6	Mañana															

ANEXO N.º 4 FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. Especialidad: Administración y Negocios
- 1.3. Cargo actual: Docente Tiempo Parcial UPNC
- 1.4. Grado académico:
 - Licenciado en Administración de Empresas
 - MBA (Magister en Administración de Negocios)
 - Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Ficha de observación
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 16 de julio de 2018

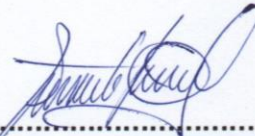
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	1	3				
		0	2				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 84\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Ficha de validación de la bachiller Lisseth Torres Astete


.....
Firma y sello del Experto

ANEXO N.º 5 CUADRO DE HORAS DE PRESENTISMO LABORAL POR TRABAJADOR Y VALOR DE HORA HOMBRE

TRABAJADORES	ÁREA LABORAL	VALOR HORA HOMBRE	TIEMPO DE PRESENTISMO LABORAL POR FACTOR				TOTAL DE HORAS
			CANSANCIO	FALTA CONCETRACIÓN	RESPONSABILIDAD	DESGASTE LABORAL	
Trabajador 1	Mantenimiento	16.67	5.28	5.23	-	8.95	19.46
Trabajador 2	Mantenimiento	12.85	3.40	8.40	-	4.00	15.80
Trabajador 3	Mantenimiento	12.85	7.06	5.94	-	9.83	22.84
Trabajador 4	Mantenimiento	9.79	5.25	7.47	-	5.64	18.36
Trabajador 5	Mantenimiento	11.25	8.90	7.04	-	2.00	17.94
Trabajador 6	Mantenimiento	11.25	5.46	7.58	-	4.10	17.14
Trabajador 7	Mantenimiento	12.85	4.50	4.53	-	3.60	12.63
Trabajador 8	Mantenimiento	4.79	4.49	14.48	-	4.58	23.56
Trabajador 9	Maestranza	12.50	5.25	7.48	-	3.50	16.23
Trabajador 10	Maestranza	12.02	7.33	5.78	-	3.33	16.45
Trabajador 11	Maestranza	11.19	4.45	6.62	0.92	2.00	13.99
Trabajador 12	Maestranza	10.35	6.02	6.55	-	2.50	15.07
Trabajador 13	Maestranza	12.02	4.18	6.65	-	3.00	13.82
Trabajador 14	Maestranza	10.77	5.47	9.44	-	2.10	17.01
Trabajador 15	Maestranza	4.17	1.85	4.60	-	3.83	10.28
Trabajador 16	Maestranza	5.00	2.87	8.04	0.56	4.33	15.80
Trabajador 17	Maestranza	5.00	6.15	11.33	-	5.25	22.73
Trabajador 18	Maestranza	5.00	4.65	12.33	-	1.83	18.82
Trabajador 19	Maestranza	3.75	4.75	9.42	-	6.00	20.17
TOTAL			97.31	148.94	1.48	80.39	328.12

ANEXO N.º 6 HOJAS DE CÁLCULO DE COSTO LABORAL SIN TENER EN CUENTA EL PRESENTISMO

MES DE JUNIO DEL 2017

(Expresado en Soles)

MANTENIMIENTO													
NOMBRE	Cargo	Remuner. Básica	Asignac. Familiar	TOTAL REMUNE RACION	A.F.P. INTEGRAL				5 ta CAT.	TOTAL DSCSTOS	NETO A PAGAR	ES SALUD	TOTAL
					FOND. PENS.	COMIS.	SEGURO	TOTAL A.F.P					
					10%	1.55%	1.36%					9%	
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	4,000.00	-	4,000.00	400.00	62.00	54.40	516.40	363.38	879.78	3,120.23	360.00	360.00
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	3,000.00	85.00	3,085.00	308.50	47.82	41.96	398.27	214.32	612.59	2,472.41	277.65	277.65
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	3,000.00	85.00	3,085.00	308.50	47.82	41.96	398.27	214.32	612.59	2,472.41	277.65	277.65
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,350.00	-	2,350.00	235.00	36.43	31.96	303.39	84.04	387.42	1,962.58	211.50	211.50
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,700.00	-	2,700.00	270.00	41.85	36.72	348.57	146.08	494.65	2,205.36	243.00	243.00
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,700.00	-	2,700.00	270.00	41.85	36.72	348.57	146.08	494.65	2,205.36	243.00	243.00
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	3,000.00	85.00	3,085.00	308.50	49.36	41.96	399.82	214.32	614.13	2,470.87	277.65	277.65
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,150.00	-	1,150.00	115.00	18.40	15.64	149.04	-	149.04	1,000.96	103.50	103.50
TOTAL		21,900.00	255.00	22,155.00	2,215.50	345.52	301.31	2,862.33	1,382.51	4,244.84	17,910.16	1,993.95	1,993.95

MAESTRANZA													
NOMBRE	Cargo	Remuner. Básica	Asignac. Familiar	TOTAL REMUNE RACION	A.F.P. INTEGRAL				5 ta CAT.	TOTAL DSCSTOS	NETO A PAGAR	ES SALUD	TOTAL
					FOND. PENS.	COMIS.	SEGURO	TOTAL A.F.P					
					10%	1.55%	1.36%					9%	
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	3,000.00	-	3,000.00	300.00	46.50	40.80	387.30	199.25	586.55	2,413.45	270.00	270.00
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,800.00	85.00	2,885.00	288.50	44.72	39.24	372.45	178.87	551.32	2,333.68	259.65	259.65
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,600.00	85.00	2,685.00	268.50	41.62	36.52	346.63	143.42	490.05	2,194.95	241.65	241.65
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,400.00	85.00	2,485.00	248.50	42.00	33.80	324.29	107.97	432.26	2,052.74	223.65	223.65
Trabajador N° 5	TORNERO	2,800.00	85.00	2,885.00	288.50	44.72	39.24	372.45	178.87	551.32	2,333.68	259.65	259.65
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,500.00	85.00	2,585.00	258.50	40.07	35.16	333.72	125.69	459.41	2,125.59	232.65	232.65
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	1,000.00	-	1,000.00	100.00	15.50	13.60	129.10	-	129.10	870.90	90.00	90.00
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	-	1,200.00	120.00	18.60	16.32	154.92	-	154.92	1,045.08	108.00	108.00
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	-	1,200.00	120.00	18.60	16.32	154.92	-	154.92	1,045.08	108.00	108.00
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	-	1,200.00	120.00	18.60	16.32	154.92	-	154.92	1,045.08	108.00	108.00
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	900.00	-	900.00	90.00	13.95	12.24	116.19	-	116.19	783.81	81.00	81.00
TOTAL		21,600.00	425.00	22,025.00	2,202.50	344.87	299.54	2,846.91	934.06	3,780.96	18,244.04	1,982.25	1,982.25

INCIDENCIA DEL COSTO DEL PRESENTISMO
LABORAL RELATIVO DE LAS ÁREAS DE
MAESTRANZA Y MANTENIMIENTO PIT DE
WATERING EN EL RESULTADO ANTES DE
IMPUESTOS DE LA EMPRESA IPSYCOM
INGENIEROS SAC, CAJAMARCA, AÑO 2017

**GRATIFICACIÓN
MES DE JUNIO 2017
(EXPRESADO EN SOLES)**

MANTENIMIENTO					
APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	GRATIFICACION	PROVISIÓN GRATIFIC.	BONIFICAC. EXTRAORD.	TOTAL
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	4,000.00	666.67	60.00	726.67
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	3,085.00	514.17	46.28	560.44
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	3,085.00	514.17	46.28	560.44
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,350.00	391.67	35.25	426.92
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,700.00	450.00	40.50	490.50
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,700.00	450.00	40.50	490.50
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	3,085.00	514.17	46.28	560.44
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,150.00	191.67	17.25	208.92
TOTAL		22,155.00	3,692.50	332.33	4,024.83

MAESTRANZA					
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	3,000.00	500.00	45.00	545.00
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,885.00	480.83	43.28	524.11
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,685.00	447.50	40.28	487.78
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,485.00	414.17	37.28	451.44
Trabajador N° 5	TORNERO	2,885.00	480.83	43.28	524.11
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,585.00	430.83	38.78	469.61
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	1,000.00	166.67	15.00	181.67
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	200.00	18.00	218.00
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	200.00	18.00	218.00
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	200.00	18.00	218.00
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	900.00	150.00	13.50	163.50
TOTAL		22,025.00	3,670.83	330.38	4,001.21

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO
MES DE JUNIO 2017
(EXPRESADO EN SOLES)**

MANTENIMIENTO						
APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REMUNERACIÓN COMPUTABLE				PROVIS. CTS
		REMUNER.	GRATIF. 2016	PROMEDIO DE GRAT.	TOTAL	
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	4,000.00	2,706.67	451.11	4,451.11	370.93
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	3,085.00	2,087.52	347.92	3,432.92	286.08
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	3,085.00	2,087.52	347.92	3,432.92	286.08
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,350.00	1,590.17	265.03	2,615.03	217.92
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,700.00	1,827.00	304.50	3,004.50	250.38
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,700.00	1,827.00	304.50	3,004.50	250.38
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	3,085.00	2,087.52	347.92	3,432.92	286.08
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,150.00	778.17	129.69	1,279.69	106.64
TOTAL		22,155.00	14,991.55	2,498.59	24,653.59	2,054.47

MAESTRANZA						
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	3,000.00	2,030.00	338.33	3,338.33	278.19
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,885.00	1,952.18	325.36	3,210.36	267.53
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,685.00	1,816.85	302.81	2,987.81	248.98
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,485.00	1,681.52	280.25	2,765.25	230.44
Trabajador N° 5	TORNERO	2,885.00	1,952.18	325.36	3,210.36	267.53
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,585.00	1,749.18	291.53	2,876.53	239.71
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	1,000.00	676.67	112.78	1,112.78	92.73
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	812.00	135.33	1,335.33	111.28
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	812.00	135.33	1,335.33	111.28
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	812.00	135.33	1,335.33	111.28
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	900.00	609.00	101.50	1,001.50	83.46
TOTAL		22,025.00	14,903.58	2,483.93	24,508.93	2,042.41

INCIDENCIA DEL COSTO DEL PRESENTISMO
LABORAL RELATIVO DE LAS ÁREAS DE
MAESTRANZA Y MANTENIMIENTO PIT DE
WATERING EN EL RESULTADO ANTES DE
IMPUESTOS DE LA EMPRESA IPSYCOM
INGENIEROS SAC, CAJAMARCA, AÑO 2017

VACACIONES
MES DE JUNIO 2017
(EXPRESADO EN SOLES)

MANTENIMIENTO													
NOMBRES	CARGO	REMUN. MENSUAL	TOTAL REMUN.	A.F.P. INTEGRAL				5 ta CAT.	TOTAL DSCOTOS	NETO A PAGAR	ES SALUD		TOTAL
				FOND. PENS.	COMIS.	SEGURO	TOTAL A.F.P				9%		
				10%	1.55%	1.36%							
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	4,000.00	333.33	400.00	62.00	54.40	516.40	363.38	879.78	3,120.23	360.00	360.00	
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	3,085.00	257.08	308.50	47.82	41.96	398.27	214.32	612.59	2,472.41	277.65	277.65	
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	3,085.00	257.08	308.50	47.82	41.96	398.27	214.32	612.59	2,472.41	277.65	277.65	
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,350.00	195.83	235.00	36.43	31.96	303.39	84.04	387.42	1,962.58	211.50	211.50	
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,700.00	225.00	270.00	41.85	36.72	348.57	146.08	494.65	2,205.36	243.00	243.00	
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,700.00	225.00	270.00	41.85	36.72	348.57	146.08	494.65	2,205.36	243.00	243.00	
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	3,085.00	257.08	308.50	49.36	41.96	399.82	214.32	614.13	2,470.87	277.65	277.65	
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,150.00	95.83	115.00	18.40	15.64	149.04	-	149.04	1,000.96	103.50	103.50	
TOTAL		22,155.00	1,846.25	2,215.50	345.52	301.31	2,862.33	1,382.51	4,244.84	17,910.16	1,993.95	1,993.95	

MAESTRANZA												
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	3,000.00	250.00	300.00	46.50	40.80	387.30	199.25	586.55	2,413.45	270.00	270.00
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,885.00	240.42	288.50	44.72	39.24	372.45	178.87	551.32	2,333.68	259.65	259.65
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,685.00	223.75	268.50	41.62	36.52	346.63	143.42	490.05	2,194.95	241.65	241.65
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,485.00	207.08	248.50	42.00	33.80	324.29	107.97	432.26	2,052.74	223.65	223.65
Trabajador N° 5	TORNERO	2,885.00	240.42	288.50	44.72	39.24	372.45	178.87	551.32	2,333.68	259.65	259.65
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,585.00	215.42	258.50	40.07	35.16	333.72	125.69	459.41	2,125.59	232.65	232.65
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	1,000.00	83.33	100.00	15.50	13.60	129.10	-	129.10	870.90	90.00	90.00
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	100.00	120.00	18.60	16.32	154.92	-	154.92	1,045.08	108.00	108.00
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	100.00	120.00	18.60	16.32	154.92	-	154.92	1,045.08	108.00	108.00
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	100.00	120.00	18.60	16.32	154.92	-	154.92	1,045.08	108.00	108.00
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	900.00	75.00	90.00	13.95	12.24	116.19	-	116.19	783.81	81.00	81.00
TOTAL		22,025.00	1,835.42	2,202.50	344.87	299.54	2,846.91	934.06	3,780.96	18,244.04	1,982.25	1,982.25

**COSTO LABORAL
MES DE JUNIO 2017
(Expresado en Soles)**

MANTENIMIENTO										
NOMBRES	CARGO	REMUNER.	Asignac. Familiar	ES SALUD	GRATIFI CACIÓN	BONIF. EXTR.	CTS	VACACIO NES	ES SALUD	TOTAL
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	4,000.00	-	360.00	666.67	60.00	370.93	333.33	360.00	6,150.93
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	3,000.00	85.00	277.65	514.17	46.28	286.08	257.08	277.65	4,743.90
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	3,000.00	85.00	277.65	514.17	46.28	286.08	257.08	277.65	4,743.90
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,350.00	-	211.50	391.67	35.25	217.92	195.83	211.50	3,613.67
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,700.00	-	243.00	450.00	40.50	250.38	225.00	243.00	4,151.88
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,700.00	-	243.00	450.00	40.50	250.38	225.00	243.00	4,151.88
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	3,000.00	85.00	277.65	514.17	46.28	286.08	257.08	277.65	4,743.90
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,150.00	-	103.50	191.67	17.25	106.64	95.83	103.50	1,768.39
TOTAL		21,900.00	255.00	1,993.95	3,692.50	332.33	2,054.47	1,846.25	1,993.95	34,068.44

MAESTRANZA										
NOMBRES	CARGO	REMUNER.	Asignac. Familiar	ES SALUD	GRATIFI CACIÓN	BONIF. EXTR.	CTS	VACACIO NES	ES SALUD	TOTAL
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	3,000.00	-	270.00	500.00	45.00	278.19	250.00	270.00	4,613.19
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,800.00	85.00	259.65	480.83	43.28	267.53	240.42	259.65	4,436.36
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,600.00	85.00	241.65	447.50	40.28	248.98	223.75	241.65	4,128.81
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,400.00	85.00	223.65	414.17	37.28	230.44	207.08	223.65	3,821.26
Trabajador N° 5	TORNERO	2,800.00	85.00	259.65	480.83	43.28	267.53	240.42	259.65	4,436.36
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,500.00	85.00	232.65	430.83	38.78	239.71	215.42	232.65	3,975.04
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	1,000.00	-	90.00	166.67	15.00	92.73	83.33	90.00	1,537.73
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	-	108.00	200.00	18.00	111.28	100.00	108.00	1,845.28
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	-	108.00	200.00	18.00	111.28	100.00	108.00	1,845.28
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,200.00	-	108.00	200.00	18.00	111.28	100.00	108.00	1,845.28
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	900.00	-	81.00	150.00	13.50	83.46	75.00	81.00	1,383.96
TOTAL		21,600.00	425.00	1,982.25	3,670.83	330.38	2,042.41	1,835.42	1,982.25	33,868.54

ANEXO N.º 7 HOJAS DE CÁLCULO DE COSTO LABORAL TENIENDO EN CUENTA EL PRESENTISMO

PLANILLA DE REMUNERACIONES

MES DE JUNIO DEL 2017

(Expresado en Soles)

MANTENIMIENTO													
NOMBRE	Cargo	Remuner. Básica	Asignac. Familiar	TOTAL REMUNE RACION	A.F.P. INTEGRAL				5 ta CAT.	TOTAL DSCOTOS	NETO A PAGAR	ES SALUD	TOTAL
					FOND. PENS.	COMIS.	SEGURO	TOTAL A.F.P					
					10%	1.55%	1.36%					9%	
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	3,675.61	-	3,675.61	367.56	56.97	49.99	474.52	305.88	780.40	2,895.21	330.81	330.81
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	2,796.90	85.00	2,881.90	288.19	44.67	39.19	372.05	178.32	550.37	2,331.53	259.37	259.37
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	2,706.45	85.00	2,791.45	279.15	43.27	37.96	360.38	162.29	522.66	2,268.79	251.23	251.23
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,170.19	-	2,170.19	217.02	33.64	29.51	280.17	52.17	332.34	1,837.85	195.32	195.32
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,498.18	-	2,498.18	249.82	38.72	33.98	322.51	110.30	432.82	2,065.36	224.84	224.84
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,507.14	-	2,507.14	250.71	38.86	34.10	323.67	111.89	435.56	2,071.58	225.64	225.64
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	2,837.61	85.00	2,922.61	292.26	46.76	39.75	378.77	185.53	564.30	2,358.31	263.03	263.03
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,037.11	-	1,037.11	103.71	16.59	14.10	134.41	-	134.41	902.70	93.34	93.34
TOTAL		20,229.19	255.00	20,484.19	2,048.42	319.48	278.59	2,646.49	1,106.37	3,752.86	16,731.33	1,843.58	1,843.58

MAESTRANZA													
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	2,797.08	-	2,797.08	279.71	43.35	38.04	361.10	163.28	524.39	2,272.70	251.74	251.74
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,602.26	85.00	2,687.26	268.73	41.65	36.55	346.92	143.82	490.74	2,196.52	241.85	241.85
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,443.49	85.00	2,528.49	252.85	39.19	34.39	326.43	115.67	442.10	2,086.38	227.56	227.56
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,243.96	85.00	2,328.96	232.90	39.36	31.67	303.93	80.31	384.24	1,944.72	209.61	209.61
Trabajador N° 5	TORNERO	2,633.83	85.00	2,718.83	271.88	42.14	36.98	351.00	149.41	500.41	2,218.42	244.69	244.69
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,316.79	85.00	2,401.79	240.18	37.23	32.66	310.07	93.22	403.29	1,998.50	216.16	216.16
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	957.15	-	957.15	95.72	14.84	13.02	123.57	-	123.57	833.58	86.14	86.14
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,120.98	-	1,120.98	112.10	17.38	15.25	144.72	-	144.72	976.26	100.89	100.89
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,086.33	-	1,086.33	108.63	16.84	14.77	140.25	-	140.25	946.09	97.77	97.77
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,105.92	-	1,105.92	110.59	17.14	15.04	142.77	-	142.77	963.14	99.53	99.53
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	824.38	-	824.38	82.44	12.78	11.21	106.43	-	106.43	717.95	74.19	74.19
TOTAL		20,132.17	425.00	20,557.17	2,055.72	321.90	279.58	2,657.19	745.71	3,402.90	17,154.27	1,850.15	1,850.15

**GRATIFICACIÓN
MES DE JUNIO 2017
(EXPRESADO EN SOLES)**

MANTENIMIENTO					
APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	GRATIFICA CION	PROVISIÓN GRATIFIC.	BONIFICAC. EXTRAORD.	TOTAL
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	3,675.61	612.60	55.13	667.74
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	2,881.90	480.32	43.23	523.55
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	2,791.45	465.24	41.87	507.11
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,170.19	361.70	32.55	394.25
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,498.18	416.36	37.47	453.84
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,507.14	417.86	37.61	455.46
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	2,922.61	487.10	43.84	530.94
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,037.11	172.85	15.56	188.41
TOTAL		20,484.19	3,414.03	307.26	3,721.29

MAESTRANZA					
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	2,797.08	466.18	41.96	508.14
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,687.26	447.88	40.31	488.19
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,528.49	421.41	37.93	459.34
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,328.96	388.16	34.93	423.09
Trabajador N° 5	TORNERO	2,718.83	453.14	40.78	493.92
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,401.79	400.30	36.03	436.32
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	957.15	159.53	14.36	173.88
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,120.98	186.83	16.81	203.65
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,086.33	181.06	16.30	197.35
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,105.92	184.32	16.59	200.91
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	824.38	137.40	12.37	149.76
TOTAL		20,557.17	3,426.20	308.36	3,734.55

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO
MES DE JUNIO 2017
(EXPRESADO EN SOLES)**

MANTENIMIENTO						
APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REMUNERACIÓN COMPUTABLE				PROVIS. CTS
		REMUNER.	GRATIF. 2017	PROMEDIO DE GRAT.	TOTAL	
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	3,675.61	2,487.16	414.53	4,090.14	340.84
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	2,881.90	1,950.09	325.01	3,206.92	267.24
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	2,791.45	1,888.88	314.81	3,106.27	258.86
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,170.19	1,468.50	244.75	2,414.94	201.25
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,498.18	1,690.43	281.74	2,779.91	231.66
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,507.14	1,696.50	282.75	2,789.89	232.49
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	2,922.61	1,977.63	329.61	3,252.21	271.02
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,037.11	701.78	116.96	1,154.07	96.17
TOTAL		20,484.19	13,860.97	2,310.16	22,794.35	1,899.53

MAESTRANZA						
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	2,797.08	1,892.69	315.45	3,112.53	259.38
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,687.26	1,818.38	303.06	2,990.32	249.19
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,528.49	1,710.94	285.16	2,813.64	234.47
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,328.96	1,575.93	262.66	2,591.62	215.97
Trabajador N° 5	TORNERO	2,718.83	1,839.74	306.62	3,025.46	252.12
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,401.79	1,625.21	270.87	2,672.66	222.72
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	957.15	647.67	107.95	1,065.10	88.76
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,120.98	758.53	126.42	1,247.41	103.95
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,086.33	735.09	122.51	1,208.85	100.74
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,105.92	748.34	124.72	1,230.64	102.55
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	824.38	557.83	92.97	917.35	76.45
TOTAL		20,557.17	13,910.35	2,318.39	22,875.56	1,906.30

**VACACIONES
MES DE JUNIO 2017
(EXPRESADO EN SOLES)**

MANTENIMIENTO												
NOMBRES	CARGO	REMUN. MENSUAL	TOTAL REMUN.	A.F.P. INTEGRAL				5 ta CAT.	TOTAL DSCSTOS	NETO A PAGAR	ES	TOTAL
				FOND. PENS.	COMIS.	SEGURO	TOTAL A.F.P				SALUD	
				10%	1.55%	1.36%					9%	
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	3,675.61	306.30	367.56	56.97	49.99	474.52	305.88	780.40	2,895.21	330.81	330.81
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	2,881.90	240.16	288.19	44.67	39.19	372.05	178.32	550.37	2,331.53	259.37	259.37
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	2,791.45	232.62	279.15	43.27	37.96	360.38	162.29	522.66	2,268.79	251.23	251.23
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,170.19	180.85	217.02	33.64	29.51	280.17	52.17	332.34	1,837.85	195.32	195.32
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,498.18	208.18	249.82	38.72	33.98	322.51	110.30	432.82	2,065.36	224.84	224.84
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,507.14	208.93	250.71	38.86	34.10	323.67	111.89	435.56	2,071.58	225.64	225.64
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	2,922.61	243.55	292.26	46.76	39.75	378.77	185.53	564.30	2,358.31	263.03	263.03
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,037.11	86.43	103.71	16.59	14.10	134.41	-	134.41	902.70	93.34	93.34
TOTAL		20,484.19	1,707.02	2,048.42	319.48	278.59	2,646.49	1,106.37	3,752.86	16,731.33	1,843.58	1,843.58

MAESTRANZA												
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	2,797.08	233.09	279.71	43.35	38.04	361.10	163.28	524.39	2,272.70	251.74	251.74
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,687.26	223.94	268.73	41.65	36.55	346.92	143.82	490.74	2,196.52	241.85	241.85
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,528.49	210.71	252.85	39.19	34.39	326.43	115.67	442.10	2,086.38	227.56	227.56
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,328.96	194.08	232.90	39.36	31.67	303.93	80.31	384.24	1,944.72	209.61	209.61
Trabajador N° 5	TORNERO	2,718.83	226.57	271.88	42.14	36.98	351.00	149.41	500.41	2,218.42	244.69	244.69
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,401.79	200.15	240.18	37.23	32.66	310.07	93.22	403.29	1,998.50	216.16	216.16
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	957.15	79.76	95.72	14.84	13.02	123.57	-	123.57	833.58	86.14	86.14
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,120.98	93.42	112.10	17.38	15.25	144.72	-	144.72	976.26	100.89	100.89
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,086.33	90.53	108.63	16.84	14.77	140.25	-	140.25	946.09	97.77	97.77
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,105.92	92.16	110.59	17.14	15.04	142.77	-	142.77	963.14	99.53	99.53
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	824.38	68.70	82.44	12.78	11.21	106.43	-	106.43	717.95	74.19	74.19
TOTAL		20,557.17	1,713.10	2,055.72	321.90	279.58	2,657.19	745.71	3,402.90	17,154.27	1,850.15	1,850.15

**COSTO LABORAL
MES DE JUNIO 2017
(Expresado en Soles)**

MANTENIMIENTO										
NOMBRES	CARGO	REMUNER.	Asignac. Familiar	ES SALUD	GRATIFI CACIÓN	BONIF. EXTR.	CTS	VACACIO NES	ES SALUD	TOTAL
Trabajador N° 1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	3,675.61	-	330.81	612.60	55.13	340.84	306.30	330.81	5,652.10
Trabajador N° 2	MECÁNICO ESPECIALISTA BOMBAS	2,796.90	85.00	259.37	480.32	43.23	267.24	240.16	259.37	4,431.59
Trabajador N° 3	MECÁNICO ESPECIALISTA ELECTROBOMBA	2,706.45	85.00	251.23	465.24	41.87	258.86	232.62	251.23	4,292.51
Trabajador N° 4	ASISTENTE MECÁNICO	2,170.19	-	195.32	361.70	32.55	201.25	180.85	195.32	3,337.17
Trabajador N° 5	ELECTRICISTA	2,498.18	-	224.84	416.36	37.47	231.66	208.18	224.84	3,841.52
Trabajador N° 6	ELECTRICISTA	2,507.14	-	225.64	417.86	37.61	232.49	208.93	225.64	3,855.30
Trabajador N° 7	MECÁNICO ESPECIALISTA MOTORES	2,837.61	85.00	263.03	487.10	43.84	271.02	243.55	263.03	4,494.19
Trabajador N° 8	ASISTENTE MECÁNICO	1,037.11	-	93.34	172.85	15.56	96.17	86.43	93.34	1,594.79
TOTAL		20,229.19	255.00	1,843.58	3,414.03	307.26	1,899.53	1,707.02	1,843.58	31,499.19

MAESTRANZA										
NOMBRES	CARGO	REMUNER.	Asignac. Familiar	ES SALUD	GRATIFI CACIÓN	BONIF. EXTR.	CTS	VACACIO NES	ES SALUD	TOTAL
Trabajador N° 1	SUPERVISOR MAESTRANZA	2,797.08	-	251.74	466.18	41.96	259.38	233.09	251.74	4,301.16
Trabajador N° 2	METALIZADOR	2,602.26	85.00	241.85	447.88	40.31	249.19	223.94	241.85	4,132.28
Trabajador N° 3	TORNERO METAL	2,443.49	85.00	227.56	421.41	37.93	234.47	210.71	227.56	3,888.13
Trabajador N° 4	TORNERO METAL	2,243.96	85.00	209.61	388.16	34.93	215.97	194.08	209.61	3,581.32
Trabajador N° 5	TORNERO	2,633.83	85.00	244.69	453.14	40.78	252.12	226.57	244.69	4,180.83
Trabajador N° 6	FRESADOR MANDRIN	2,316.79	85.00	216.16	400.30	36.03	222.72	200.15	216.16	3,693.31
Trabajador N° 7	ENCARGADO ISO DE CALIDAD	957.15	-	86.14	159.53	14.36	88.76	79.76	86.14	1,471.84
Trabajador N° 8	ASISTENTE OPERARIO	1,120.98	-	100.89	186.83	16.81	103.95	93.42	100.89	1,723.77
Trabajador N° 9	ASISTENTE OPERARIO	1,086.33	-	97.77	181.06	16.30	100.74	90.53	97.77	1,670.49
Trabajador N° 10	ASISTENTE OPERARIO	1,105.92	-	99.53	184.32	16.59	102.55	92.16	99.53	1,700.60
Trabajador N° 11	ASISTENTE OPERARIO	824.38	-	74.19	137.40	12.37	76.45	68.70	74.19	1,267.67
TOTAL		20,132.17	425.00	1,850.15	3,426.20	308.36	1,906.30	1,713.10	1,850.15	31,611.41