

EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL AUSENTISMO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA ELÉCTRICA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE 2017

LABOR STRESS AND ITS INCIDENCE IN THE ABSENCE OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE FACULTY OF ELECTRICAL MECHANICAL ENGINEERING IN A PUBLIC UNIVERSITY OF LAMBAYEQUE 2017

Herlys Teodomiro Elera Castro¹
Celina del Milagro Tafur Namuche²

Fecha de recepción: 01 Mayo 2018

Fecha de aprobación: 30 junio 2018

DOI: <https://doi.org/10.26495/rhe185.1666>



Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del estrés laboral en el ausentismo del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad pública de Lambayeque 2017. El tipo de investigación es descriptiva – correlacional, ya que primero se describe las características de las variables para luego encontrar su grado de relación o incidencia. El diseño es no experimental – transversal, dado que no se manipula ninguna de las dos variables y se recoge información en un momento determinado. Entre los métodos que se utilizó fue el inductivo-deductivo, pues parte de lo general hacia lo específico. Su población estuvo conformada por 15 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres a quienes se les aplicó dos cuestionarios estructurados en escala Likert, con cinco niveles de respuesta. La primera consta de 20 preguntas sobre Estrés Laboral y la segunda de 19 sobre Ausentismo En el primero evaluamos situaciones que pueden ser estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y colegas. La segunda evaluamos las distintas situaciones por la cual el personal incide a ausentarse de sus puestos de trabajo. Los datos recopilados se ingresaron en una base de datos diseñada en el programa SPSS 22. Entre sus resultados, Se calculó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,866% siendo significativa dado que el $p < 0.05$. Finalmente se obtuvo que el estrés laboral incide en el ausentismo del personal, lo que indica que el estrés de los colaboradores genera que se ausenten o abandonen su puesto de trabajo. Esto significa que la relación entre las variables del estrés laboral y el ausentismo se asocian de manera negativa, es decir, los trabajadores que tienen un mayor estrés en el trabajo son los más propensos a perder por cualquier razón.

Palabras clave: Estrés Laboral, Ausentismo, Personal Administrativo.

Abstract

The objective of this research is to determine the incidence of work stress in the absenteeism of the administrative staff of the Faculty of Electrical Mechanical Engineering at the Public University of Lambayeque 2017. The type of research is descriptive - correlational, since the characteristics of the the variables to then find their degree of relationship or incidence. The design is not experimental - transversal, since none of the two variables is manipulated and information is collected at a certain time. Among the methods used was the inductive-deductive, as part of the general to the specific. Its population consisted of 15 administrative workers between men and women who were given two questionnaires structured on a Likert scale, with five levels of response. The first consists of 20 questions about Work Stress and the second of 19 about Truancy In the first we evaluate situations that can be stressful at work and their links with the company, bosses and colleagues. The second one evaluates the different situations by which the staff incites to be absent from their jobs. The data collected were entered into a database designed in the SPSS 22 program. Among its results, a Pearson correlation coefficient of 0.866% was calculated, being significant given that $p < 0.05$. Finally, it was found that work stress affects staff absenteeism, which indicates that the stress of employees generates absenteeism or leave their job. This means that the relationship between the variables of work stress and absenteeism are associated in a negative way, that is, workers who have greater stress at work are the most likely to lose for any reason.

Key words: Work Stress, Absenteeism, Administrative Personnel.

1. Licenciado en Administración, adscrito a SODIMAC, Chiclayo, Perú, herlys_7_10@hotmail.com, Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7272-4874>

2. Licenciada en Administración, adscrita a la facultad de Física y Matemática a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo -Lambayeque, Perú, celinatafurnamuche@unprg.edu.pe, Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9163-6802>

1.-Introducción

En los últimos años, muchas empresas han adoptado una política de producción eficiente (a veces llamada "reducción de personal"); manteniendo los mismos o más altos niveles de producción con menos trabajadores. Aquellos que, para mantener su trabajo deberían asumir responsabilidades y tareas adicionales con menos ayuda. Lo cual es más probable que esta situación cause que los trabajadores experimenten mayores síntomas de estrés, depresión y menos satisfacción laboral.

Estas situaciones y experiencias se conocen como factores estresantes que afectan al individuo en particular porque ponen en desequilibrio su estado mental, emocional y físico. "El estrés puede causar enfermedades a través de la pérdida de control o dominio"

Muchas organizaciones se ven afectadas por una alta tasa de ausentismo, lo que resulta tener altos costos y baja productividad. Las causas son variadas y están relacionadas con diferentes situaciones, según corresponda.

Analizando lo antes mencionado es que llegamos a plantearnos la siguiente pregunta: ¿De qué manera el estrés laboral incide en el Ausentismo del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Pública de Lambayeque - 2017?

El objetivo de esta investigación es determinar de qué manera del estrés laboral incide en el ausentismo del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Pública de Lambayeque - 2017.

La hipótesis se formuló de la siguiente forma el Estrés Laboral si incide en el ausentismo del Personal Administrativo en la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Pública de Lambayeque - 2017

La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta, la cual se aplicó a los 15 trabajadores Administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad pública, la escala de Likert fue el instrumento para medir para la recolección de datos, los cuales fueron procesados para el respectivo análisis estadístico e interpretación.

2.-Material y métodos

Tipo de la investigación

Investigación Correlacional: según Hernández (2010). "Este tipo de investigación tiene como objetivo comprender la relación que exista entre dos o más variables". (p.63).

Descriptivo porque se describirá la situación actual que tiene la empresa, y transversal porque se recogerá información en un momento determinado.

Diseño de la investigación

Nuestro diseño de investigación corresponde al no experimental, correlacional ya que nos basaremos en observar fenómenos tal y como se muestran en una situación natural, para posteriormente analizar su relación

Métodos de la investigación

Para lograr la presente investigación, con el fin de obtener resultados, fiables, se aplicarán los siguientes métodos: Inductivo – Deductivo.

Cegarra (2014), nos indica que “el método inductivo consiste en basarse en enunciados singulares, tales como descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías”. (p. 83).

Población y muestra

Población

Bernal (2010), menciona a Francisca (1988), quien define qué “la población es una colección de todos los factores involucrados en un estudio” (p.36).

Muestra

Bernal (2010), nos menciona que la muestra “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de estudio y sobre lo cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

La muestra la conformaron los 15 colaboradores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica eléctrica de una Universidad pública de Lambayeque, los mismos que se distribuyen según tipo de contrato de la siguiente forma, 8 son nombrados, 2 están en planillas y 5 tienen contrato CAS.

Técnicas e instrumentos de recolección

Técnicas de recolección

Observación: Mediante esta técnica podremos determinar las condiciones en las que se desarrolla el análisis de las siguientes variables estrés laboral y su incidencia en el ausentismo del personal administrativo de la Universidad Pública de Lambayeque - 2017, así mismo, a través de los documentos otorgados, podremos observar la situación real en la que se encuentra la empresa.

Encuesta: Esta técnica está compuesta por 15 preguntas dirigidas a los 15 trabajadores administrativos de la facultad, la cual permitirán obtener información veraz de la situación actual.

Instrumentos de recolección

Cuestionario: La formulación de este instrumento permitirá recabar información desmenuzada de acuerdo a los objetivos que se plantean conseguir. Sin embargo, no podrá ser aplicada sin que antes haya sido analizada meticulosamente, comprobada y validada por especialistas en la materia.

Validación

Confiabilidad de instrumentos

El instrumento de Estrés Laboral y Ausentismo se hizo validar por 03 expertos en la ciudad de Chiclayo, en el cual se identifica situaciones ambientales y laborales percibidas como estresantes.

Para la fiabilidad del cuestionario se hizo uso del coeficiente de alfa de Cronbach en la Figura 3 se puede apreciar el resultados obtenidos con el instrumento.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Fuente: *Elaboración propia*

El estadístico de fiabilidad del instrumento de recolección de datos tiene un alfa de Cronbach de 0,924. Siendo N la cantidad de premisas que tiene el cuestionario.

Según Ross (2000) indica que si el resultado del coeficiente se encuentra entre 0,72 a 0,99 existe una excelente confiabilidad, lo cual indica que el instrumento es válido y confiable.

Referente al primer instrumento se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.924, siendo N la cantidad de premisas, que en este caso fue 20, lo que indica que el instrumento que mide el estrés laboral es válido y confiable, dado que se encuentre superior al 0.72. (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2011).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que, si el cuestionario fue estructurado con escalas Likert, se puede medir las variables de la investigación con los promedios, tal y como se muestra en la recta la cual servirá como un parámetro para este estudio.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	19

Fuente: *Elaboración propia*

El estadístico de fiabilidad del instrumento de recolección de datos tiene un alfa de Cronbach de 0,858. Siendo N la cantidad de premisas que tiene el cuestionario.

Referente al segundo instrumento se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.858, siendo N la cantidad de premisas, que en este caso fue 19, lo que indica que el instrumento que mide el ausentismo del personal es válido y confiable, dado que se encuentre superior al 0.72. (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2011).

3.-Resultados

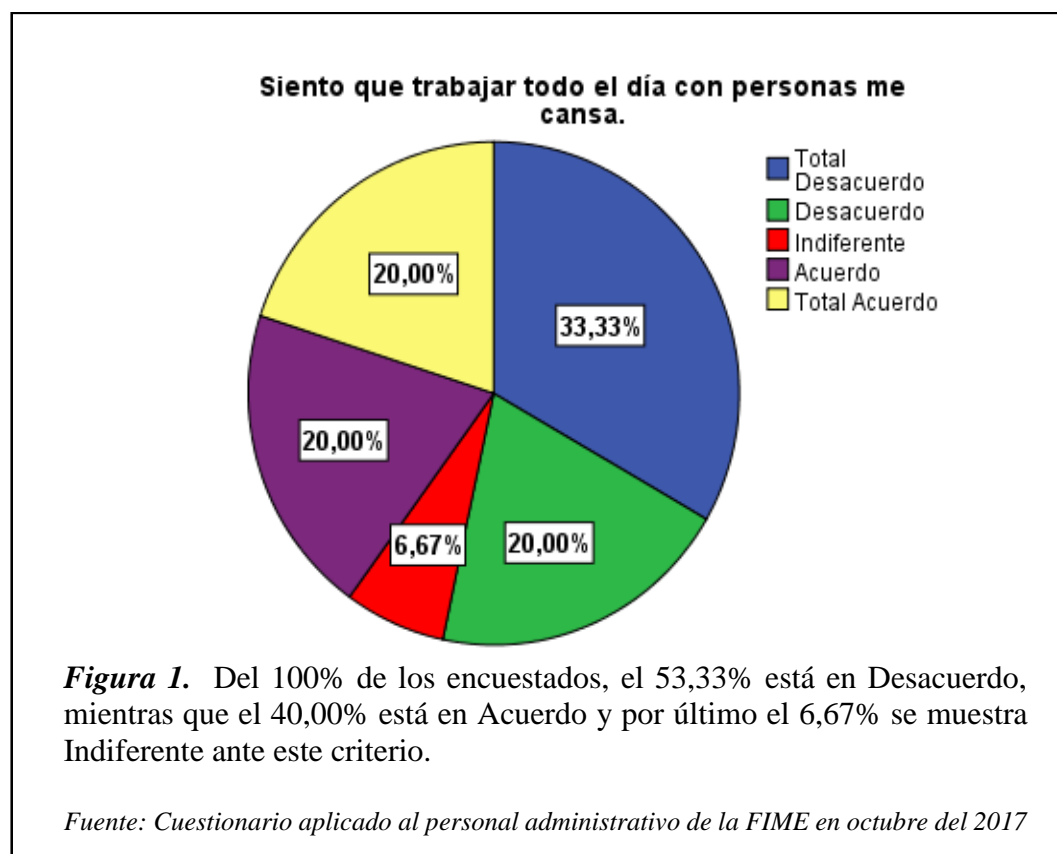
Tabla 3

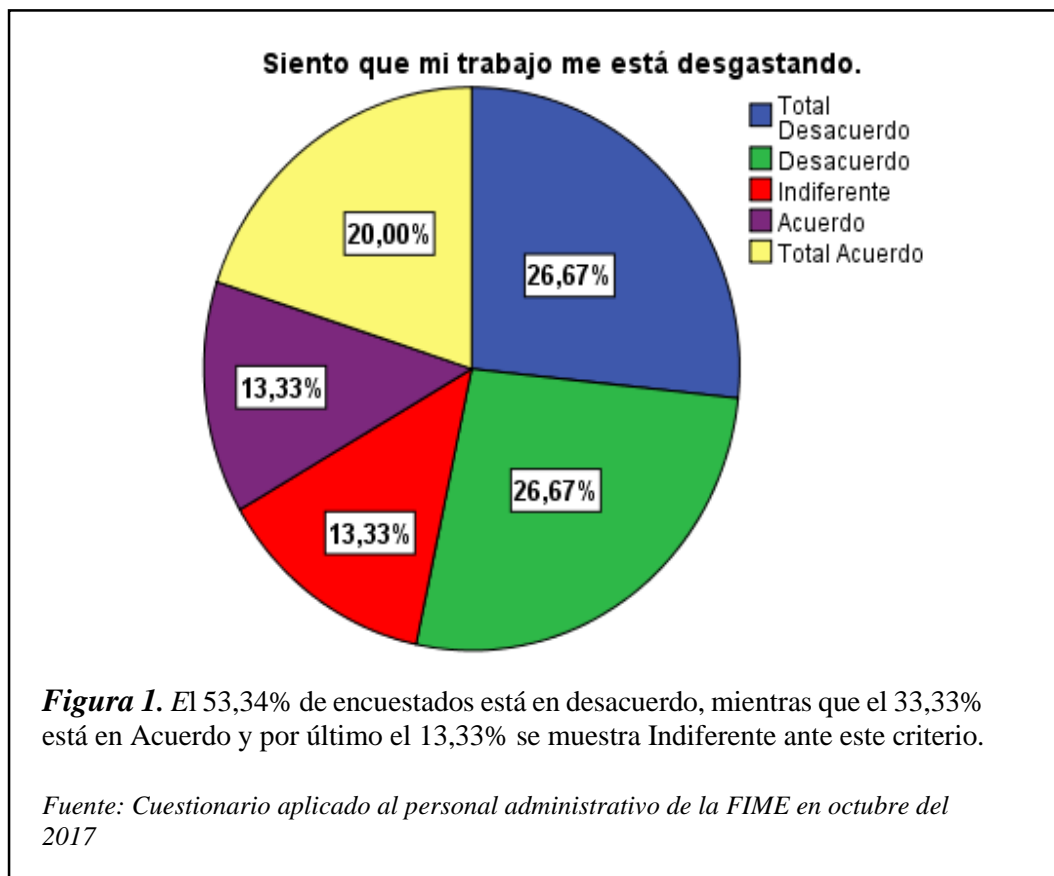
Mi horario de trabajo es flexible

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total Desacuerdo	4	26,7	26,7	26,7
Desacuerdo	4	26,7	26,7	53,3
Indiferente	2	13,3	13,3	66,7
Acuerdo	2	13,3	13,3	80,0
Total Acuerdo	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la FIME en octubre del 2017.

Del 100% de los encuestados, el 53,34% está en Desacuerdo, mientras que el 33,33% está en Acuerdo y por último el 13,33% se muestra Indiferente ante este criterio.





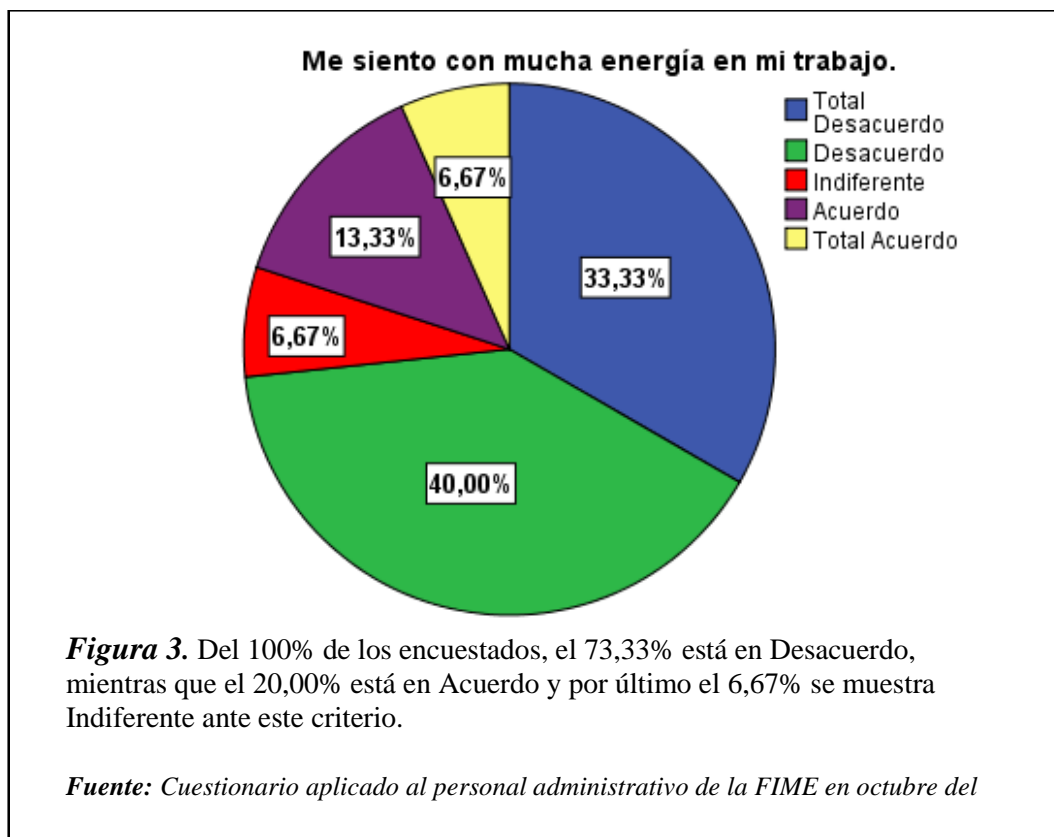


Tabla 4

Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total Desacuerdo	4	26,7	26,7	26,7
Desacuerdo	2	13,3	13,3	40,0
Indiferente	2	13,3	13,3	53,3
Acuerdo	4	26,7	26,7	80,0
Total Acuerdo	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la FIME en octubre del 2017.

Del 100% de los encuestados, el 40,00% está en Desacuerdo, mientras que el 46,67% está en Acuerdo y por último el 13,33% se muestra Indiferente ante este criterio

4.-Discusión

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis general o de trabajo ya que está, según el estudio realizado establece que, si existe relación o incidencia entre el estrés laboral y el ausentismo con un 0,93% de probabilidad esto se puede observar según los resultados, lo que indica que, a mayor estrés laboral, mayor ausentismo del personal administrativo de la facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2017.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene García (2015) En personal administrativo y trabajadores, quien señala la forma como se hace frente al estrés tiene mucho que ver con la ausencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo. Este autor expresa que los trabajadores que tienen un mayor cargo tendrán mayores probabilidades de desarrollar enfermedades físico-mentales y por lo mismo generar mayor ausentismo, ello es acorde con lo que en este estudio se halla. Como se indica en lo que respecta la variable estrés laboral y en su dimensión cansancio emocional esta se encuentra por debajo del nivel medio con un 2,61% el cual es motivo para incidir en el ausentismo de los colaboradores. Por lo tanto, para Díaz y Gaviria (2013) sostienen que al 28.3% de los profesionales aseguran que se sienten estresados mientras que el 16.0% pertenece al nivel bajo de desempeño profesional. Por lo que en comparación con los estudios mencionados llegamos a la conclusión que el estrés generado en las empresas por distintos factores son generadores de ausentismo a los puestos de trabajo.

Por consiguiente en lo que respecta la relación de la variable ausentismo laboral del personal administrativo que forma parte de la muestra, según el estudio realizado y teniendo en cuenta el indicador de ausentismo injustificado, el cual se encuentra en un nivel bajo con un 2,68% el cual si es un problema para la empresa, tomamos como referencia a Salazar (2014), en su estudio para conocer si la relación entre rotación de personal y el ausentismo laboral la cual si es significativa ya que algunos de los trabajadores no se sienten capaces de desarrollarse en diferentes puestos. Sin embargo, Barreiro (2015) afirman que el ausentismo afecta la productividad en un 70% y por lo tanto a las empresas generando altos costos para los empleadores.

5. Conclusiones

Finalmente llegamos a las siguientes conclusiones en la presente investigación:

Se determinó que, a través del R cuadrado de Pearson, el estrés laboral incide en un 86,6% en el ausentismo del personal, lo que indica que el estrés de los colaboradores genera que se ausenten o abandonen su puesto de trabajo de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Pública de Lambayeque - 2017

Se identificó que el nivel de estrés laboral es medio, dado que se obtuvo un promedio de 2.83, siendo el cansancio emocional y la realización personal las dimensiones que más afectan a que el colaborador se encuentre saturado física y mentalmente en Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Pública de Lambayeque - 2017.

Se diagnosticó que el nivel de ausentismo del personal es medio, ya que se obtuvo un promedio de 2.82, siendo el ausentismo injustificado y el ausentismo mental las dimensiones que más afectan a que los colaboradores se ausenten o abandonen su puesto laboral de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Pública de Lambayeque - 2017.

Se determinó que, a través del coeficiente de correlación de Pearson, el estrés laboral se relaciona con el ausentismo del personal, ya que se obtuvo un coeficiente de 0.930, lo que indica que a más colaboradores estresados, más colaboradores estarán ausentes en su puesto de trabajo de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Pública de Lambayeque – 2017

6. Referencias

- Barreiro, A (2015). *Estrés laboral causa el 70% del ausentismo y golpea la productividad*.
- Bernal Torres, C.A. (2010), población y muestra (p.36).
- Díaz, I. y Gaviria, K. (2013) “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital ii-2 Tarapoto. Abril - julio 2013” recuperado de:
http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/Ivonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%C3%A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf
- García, J. (2015) “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015”
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Hernández, S. (2014) *Metodología de la Investigación. México. McGRAW-HILL/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. Sexta edición. Pág. 126 – 130.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. (5º edición). México: Mc Graw Hill.*
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis. (2º Edición). Lima: Centro de Producción Editorial.*
- Salazar, Y. (2014). “Rotación de personal, absentismo laboral y productividad”. San Martín Emprendedor, Vol. 5 (3 ed.), pp. 53-62, recuperado de:
http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/08/sme_v5n3_yccollana_Rotaci%C3%B3n-del-personal-absentismo-laboral-y-productividad-de-los-trabajadores.pdf