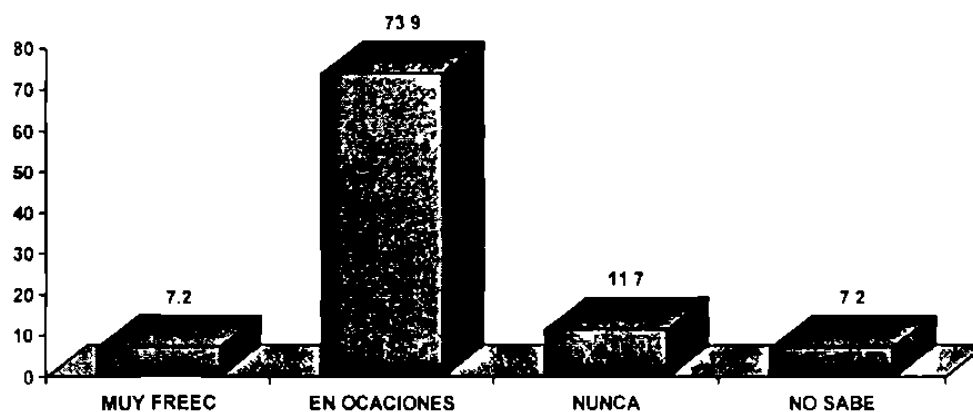
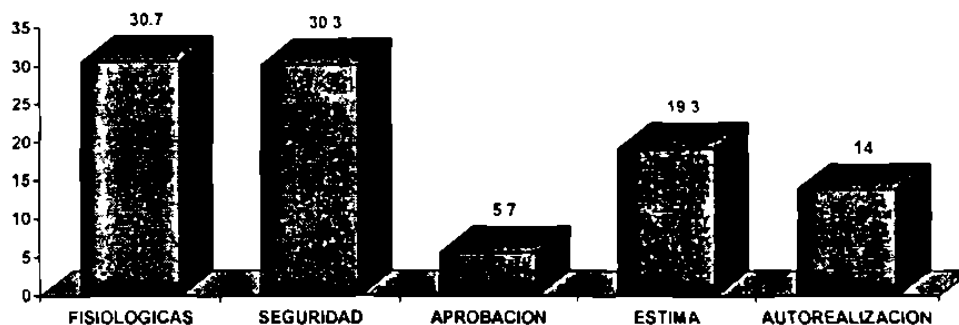


GRÁFICA N 35
FRECUENCIA DE INASISTENCIA DE LOS COMPAÑEROS A SUS LABORES



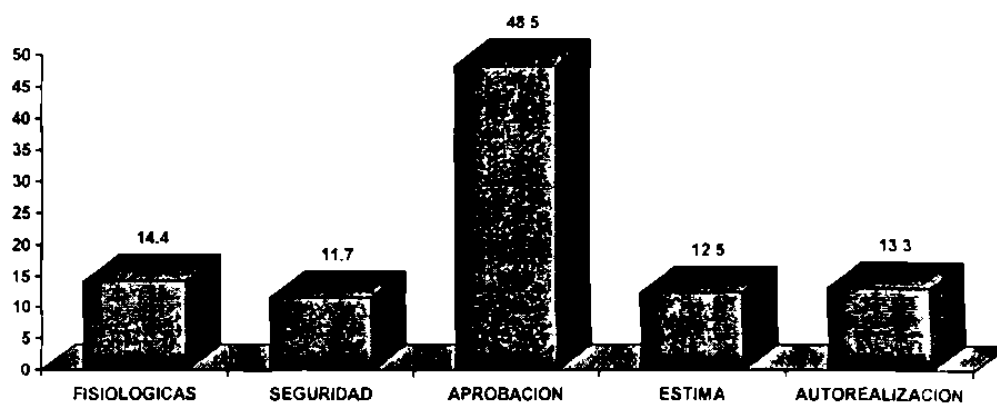
De acuerdo a la frecuencia de inasistencia de los trabajadores a sus labores opinaron que el 73.9% en ocasiones se ausentan sus compañeros, un 11.7% mencionó que nunca se ausentan respectivamente de sus labores.

GRÁFICA N 36
JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MAYOR IMPORTANCIA DEL TRABAJADOR



En el cuadro anterior se observa que un 30.7% de los trabajadores manifestaron que las necesidades fisiológicas eran de gran importancia para ellos, el 30.3% opinaron que eran las necesidades de seguridad y un 19.3% indicaron que son las necesidades de estima.

GRÁFICA N 37
JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MENOR
IMPORTANCIA DEL TRABAJADOR



De las personas entrevistadas un 48.5% señalaron de menor importancia las necesidades de aprobación, un 14.4% las necesidades fisiológicas y un 13.3% manifestaron las necesidades de autorrealización.

3.2.- ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO CON RESPECTO AL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

Es importante mencionar que los datos obtenidos en la muestra son tan solo 264 casos, lo cual no nos permite hacer inferencias precisas, sino abrir pistas que permitan profundizar en el tema estudiado.

Es necesario referir que del total de trabajadores entrevistados el 42.3% se ha incapacitado por enfermedad general, motivo por el cual se consideró importante identificar aquellas variables que pudieran tener relación con éste fenómeno, por lo cual se juzgó conveniente utilizar diversas pruebas estadísticas para la comprobación de los resultados.

3.2.1.- VARIABLES INDEPENDIENTES Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

CUADRO N^o 4
PROMEDIO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD SEGÚN LA TRAYECTORIA DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA EDAD

EDAD	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
17-25	.28	119
26-38	.16	107
39-59	.07	38
TOTAL	.20	264

En lo que respecta a la variable de la edad y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, podemos observar que el menor promedio se presenta en aquellos trabajadores que tienen mayor edad, siendo el promedio anual de ausencias en este grupo de edad de .07, mientras que los operarios de edad intermedia se incrementa casi al doble, sin embargo podemos destacar que es en los jóvenes donde se concentra casi el triple del promedio de ausencias por incapacidad por enfermedad con un .28.

A partir de ésta referencia, es importante mencionar la existencia de estudios que tienen una relación similar al nuestro como lo demostró Porter (1973) en donde se demuestra que cuanto mayor edad sea alguien, menos probabilidades habrá de que abandone su trabajo, concuerda con el hecho de que, conforme envejecen los empleados, tienen menos oportunidades de encontrar otro trabajo. También refleja el hecho de que difícilmente renuncian porque su mayor antigüedad les proporciona sueldos más altos, vacaciones más largas y prestaciones más atractivas conexas con la jubilación (Robbins, 1987:51).

Otras evidencias similares demuestran la tendencia de los jóvenes trabajadores en empresas a ausentarse más frecuentemente debido a que no cuentan con amplia experiencia en su empleo, además de tener poca responsabilidad (Sikula ,1982 260)

Por otro lado es importante mencionar que a mayor edad del trabajador es más difícil suponer que éste deje de asistir a su trabajo. Sin embargo ejerce efectos opuestos, ya que al aumentar la edad particularmente en aquellos mayores de 50 años, se tiende a aumentar las tasa de ausentismo.

En este sentido es tentador suponer que la edad guarda relación inversa con el ausentismo, aunque es importante señalar que no necesariamente según lo afirma Rhodes (1983). En la mayor parte de los estudios sí se ha comprobado una relación inversa pero un examen más detenido revela que esa relación se debe en parte al hecho de que la ausencia sea evitable o inevitable. En general, los empleados de más edad muestran menos tasas de inasistencia evitables que los jóvenes sin embargo tienen tasas más elevadas de ausencia inevitable. Ello se debe con toda seguridad a la salud más deteriorada propia del envejecimiento y al período más largo de recuperación que esos individuos necesitan cuando se enferman (Robbins, 1987:51).

De acuerdo a los datos encontrados en nuestro estudio, es tentador suponer que de no tomarse medidas preventivas la tendencia será de incrementar las ausencias de los trabajadores en la empresa, ya que la mayor frecuencia entre los grupos de edad, se encuentra entre los jóvenes de 17-25 años correspondiendo a 119 operarios, es decir un 45% del total de entrevistados 264. Esto confirma con toda seguridad que la población de su empresa en su mayoría son jóvenes.

Por otro lado, es importante considerar la relación que existe entre la edad y la satisfacción que presentan los trabajadores en la empresa por la repercusión que tiene ésta con el fenómeno del ausentismo por incapacidad por enfermedad. Los datos de esta relación se darán a conocer más adelante en nuestro estudio.

CUADRO N° 5
PROMEDIO DE INACAPACIDADES POR ENFERMEDAD SEGÚN LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO CIVIL

ESTAD CIVIL	ANTIGÜEDAD		TOTAL DE CASOS
	1-16	17-32	
SIN PAREJA	81.8	18.2	176
CON PAREJA	95.5	4.5	88
TOTAL	86.4	13.6	264

Considerando la variable de estado civil y su relación con la antigüedad en nuestra investigación se encontró una X^2 de 8.14145 con una probabilidad de .0043 de cometer error, por lo que la investigación se acepta y se rechaza la nula, además se sostiene que existe una relación significativa entre ambas variables.

Los datos obtenidos en este estudio nos muestra que aquellos trabajadores que han presentado ausentismo por incapacidad por enfermedad y con una antigüedad en la empresa de entre 1 a 16 años, el 95.5% su estado civil es casado, a diferencia de aquellos trabajadores en donde presentan la misma antigüedad se encontró que el 81.8% son solteros.

Por otro lado también encontramos en el grupo en donde tienen una antigüedad mayor entre 17 a 32 años en la empresa, el mayor porcentaje le corresponde a los solteros con 18.2%, siendo menor para aquellos trabajadores que son casados presentando un 4.5%.

Asimismo podemos hacer notar que al presentarse una disminución de la antigüedad del trabajador el porcentaje de ausencias es mayor

Es importante mencionar que existen investigaciones con resultados correlacionales donde la causalidad no es clara, ya que no se disponen de suficientes estudios para extraer conclusiones sobre el efecto que tiene el estado civil con el ausentismo. Sin embargo hay evidencias que revelan que el empleado casado falta menos a su trabajo y conserva más tiempo su puesto, esto es porque el matrimonio impone mayores responsabilidades que hacen más importante y valiosa la estabilidad en el trabajo (Robbins, 1987:52).

Las evidencias anteriores tienen una relación similar a nuestro estudio, ya que son los casados con mayor antigüedad los que presentan el menor porcentaje de ausencias. Sin embargo los que presentan menor antigüedad son los casados, presentando el mayor porcentaje de ausencias a diferencia que los solteros, suponemos que esto se debe a que los primeros años de matrimonio es cuando se da el ajuste difícil y de conocimiento de la pareja, lo cual puede repercutir en ausencias. Además es importante referir que en lo concerniente al ausentismo por responsabilidad familiar el índice mayor pertenece a los hombres (Chiavenato, 1989:170).

CUADRO N° 6
AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON LA
ESCOLARIDAD DEL TRABAJADOR

ESCOLARIDAD	AUSENTISMO			TOTAL DE CASOS
	NADA	REGULAR	MUCHO	
BAJA ESCOLARIDAD	37.5	60.0	2.5	40
MEDIANA ESCOLARIDAD	58.5	22.2	19.3	176
ALTA ESCOLARIDAD	54.2	16.7	29.2	48
TOTAL	54.5	26.9	18.6	264

HI. A menor escolaridad mayor influencia al ausentismo por incapacidad por enfermedad.

Es importante analizar otro aspecto como es la educación de los entrevistados con el ausentismo por incapacidad por enfermedad. Para nuestra investigación se encontró una X^2 de 30.80002 con una probabilidad de .0000 de cometer error, por lo que la investigación se acepta y se rechaza la nula, asimismo se sostiene que existe una relación significativa entre ambas variables.

Para este estudio se encontró que para aquellos trabajadores que presentan una baja escolaridad el 60.0% presentan un ausentismo por incapacidad por enfermedad con regularidad, siguiéndole los operarios que tienen una mediana escolaridad con un 22.2% que también se han incapacitado por enfermedad general, mientras que los trabajadores que presentan una alta escolaridad se han incapacitado regularmente con un 16.7%.

Sin embargo también encontramos en el grupo de alta escolaridad un 29.2% que se han incapacitado mucho a diferencia de los que tienen baja escolaridad solamente un 2.5% han presentado muchas incapacidades. Mientras que el grupo con alta escolaridad un 54.2% nunca se ha incapacitado, en contraste de aquellos trabajadores con baja escolaridad un 37.5% que nunca se incapacitaron.

De acuerdo a los datos que encontramos en nuestro estudio en donde encontramos una clara relación entre el nivel de escolaridad y el ausentismo, es importante mencionar que existen pocos estudios en donde se haga la relación entre el ausentismo y la escolaridad del trabajador. Sin embargo según Weaver (1978) en su estudio sostiene que la educación lleva consigo cierta repercusión en el ausentismo.

Cabe señalar que los trabajadores que poseen una mayor educación se sienten más satisfechos con su trabajo. La satisfacción es mayor cuando el individuo recibe el título universitario por primera vez, esto lo afirma Quinn y Baldi de Mandilovich (1980)

Según Weaver , en un estudio que realizó en 1978, afirma que la educación influye en la satisfacción en el trabajo. La persona experimenta el más alto grado de satisfacción cuando siente que está utilizando sus destrezas. Asimismo Weaver (1980) realiza otro estudio en donde se manifiesta que las personas que más satisfechas están con su trabajo son individuos de edad que poseen una buena formación académica y que desempeñan cargos importantes bien remunerados (Nash, 1988:220).

Como se mencionó anteriormente que el grado de educación es uno de los factores importantes en el incremento de ausentismo por incapacidad por enfermedad. También sabemos que uno de los factores sociales que mayor peso tienen en el proceso de socialización es la educación formal, por lo que no debe de extrañarnos que trabajadores con niveles de instrucción inferiores y con orientaciones más tradicionalistas tengan tendencia a la automedicación o simplemente a la desidia de no atenderse adecuadamente y en forma oportuna en caso de enfermedad, es por ello que hacemos recomendaciones de llevar en forma permanente programas de medicina preventiva, a fin de que contribuya a que las tendencias sean menores

CUADRO N^o 7
EL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR
Y SU RELACIÓN CON LA CATEGORÍA

AUSENTISMO				
CATEGORÍA	NADA	REGULAR	MUCHO	TOTAL DE CASOS
1-3	59.1	9.1	31.8	88
4-5	47.4	37.1	15.5	116
6-8	61.7	33.3	5.0	60
TOTAL	54.5	26.9	18.6	264

Hi. Los operarios que tienen las menores categorías tienden a ausentarse con mayor frecuencia a diferencia de aquellos trabajadores que tienen mayores categorías.

En lo que se refiere a la categoría, se determinó que existe relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, de acuerdo a los valores de la X^2 de 32.59105 y una probabilidad de .0000, por lo tanto se identificó que es significativa ésta relación de variables como se puede apreciar en el cuadro.

Los datos arrojados del estudio nos muestra que aquellos trabajadores que tienen una categoría de 1 a 3, un 31.8% han tenido más incapacidades por enfermedad y de los que se encuentran con una categoría mayor tan solo un 5.0% se han incapacitado.

De acuerdo a los datos proporcionados en nuestro estudio los trabajadores que presentan una categoría menor tienden a ausentarse con mayor frecuencia. Además es importante mencionar que presenta una estrecha relación con la satisfacción tal y como lo señala Altimusy Tersine (1973) en donde afirma que la menor satisfacción la experimentan los trabajadores jóvenes que desempeñan categorías de bajo nivel.

Otro aspecto que nos parece importante es que la experiencia en el trabajo está relacionada con la satisfacción de una manera bastante interesante. Como es de esperarse, los trabajadores nuevos tienen una tendencia a sentirse satisfechos con su trabajo. Sin embargo, la "luna de miel" termina después de cierto tiempo, a menos que el empleado sienta que está realizando progresos constantes hacia el logro de sus necesidades.

Casi toda compañía que tiene empleados, que después de varios años con la organización, sienten que no ascienden a categorías mayores, ni obtienen aumento de salario con suficiente regularidad y que están desempeñando una labor sin futuro. El efecto que este tiene es provocar un descenso en el nivel de satisfacción prevaeciente durante varios años después del principio del empleo. El nivel de satisfacción parece aumentar de nuevo después de seis a siete años y alcanza su máximo para los trabajadores que han permanecido con la compañía alrededor de 20 años (Hull y Kolstad, 1942).

Cabe señalar que los trabajadores con mayores niveles tienden a estar mayor satisfechos con su trabajo. Por lo regular están mejor pagados y tienen mejores condiciones laborales, además en sus empleos les exigen un uso más completo de sus habilidades por lo que tienen razones fundamentales para estar satisfechos. El resultado es que están más satisfechos los obreros calificados que los semicalificados o los no calificados, lo cual trae repercusiones en las tasas de ausentismo (Keith, 1989:120).

CUADRO N^o 8
PROMEDIO ANUAL DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD DE LOS
TRABAJADORES SEGÚN SU DEPARTAMENTO O PLANTA

DEPARTAMENTO O PLANTA	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
COMUNICACIÓN Y TELEFÓNICA	.29	27
PLÁSTICOS Y CORDONES	.57	31
AISLAMIENTOS SOLIDOS Y CUBIERTOS	.23	15
MAGNETO VERTICAL	.79	31
MAGNETO HORIZONTAL	.54	34
COMPUESTOS Y SERVICIOS	.40	37
MANTENIMIENTO	.22	32
ALAMBRES Y CABLES	.36	36
ELECTRÓNICA	.38	21
TOTAL	.43	264

Por otra parte es importante hacer referencia a las diferencias de promedios anuales de ausentismo por incapacidad por enfermedad según el departamento donde laboran los trabajadores, los cuales son más impactantes en los departamentos de magneto vertical con .79, en plásticos y cordones con .57 y magneto horizontal con .54, mientras que los departamentos que presentan los menores promedios se destacan los departamentos de mantenimiento, aislamiento sólidos, y cubiertos y el de comunicación y telefónica, presentando una reducción de casi menos de la tercera parte del promedio más alto de ausentismo por incapacidad por enfermedad.

De acuerdo a los datos arrojados en nuestra investigación podemos observar que existen departamentos en donde los promedios anuales de ausentismo es mayor que en otros.

Estudios realizados por schenet (1945) advirtió grandes diferencias en el ausentismo de un departamento a otro; agrega que no descubrieron datos que aclararan ese hecho. Sin embargo cuando se estudió la supervisión y la moral se descubrió que podrían existir diferencias significativas entre un departamento a otro (Blum,1988:775).

Los trabajos más recientes realizados por Covner (1950) y de Mann y Baumgartel (1952) demuestran que el ausentismo aumenta, al disminuir la calidad de la supervisión (Blum,1988:776).

Un supervisor eficaz debe poseer ciertas cualidades y talentos necesarios para saber tratar a los individuos y al grupo, pero también necesita ser capaz de transmitir ideas, imponer respeto y exigir colaboración de los que trabajan con él.

En lo que respecta a la influencia que ejerce el supervisor con sus subordinados y la manera en que se establecen las relaciones entre ambos. Es importante que el ser humano en toda organización necesita constantemente estar inmerso en esta relación con el supervisor ya que al mantener en forma positiva el nivel de satisfacción aumentará en el ámbito laboral.

Cabe hacer énfasis de como las relaciones humanas son la clave para lograr un buen rendimiento productivo dentro de cualquier organización, disminuyendo el problema del ausentismo.

Es importante mencionar que el elemento clave en el enfoque de las relaciones humanas, consiste en lograr que los miembros integrantes de la organización se sienten como componentes útiles e importantes del esfuerzo común.

Además hemos visto que el elemento clave en el enfoque de las relaciones humanas consiste en lograr que los miembros se sientan como partes útiles en la organización y el hecho de que se les considere su participación pueda ayudar a la disminución de fricciones y resistencia a la autoridad formal y por lo tanto aumentará la moral y la satisfacción viéndose manifiesta en disminución de ausencias.

El supervisor consideramos que es la persona clave, en lo concerniente a la moral. Los estudios indican en forma consistente la simpatía hacia el jefe como una de las causas mencionadas más comúnmente para que le agrade el empleo. Cuando se hacen comparaciones controladas entre departamentos de alta y baja satisfacción, la diferencia principal entre ellos es el tipo de supervisión que reciben. Se ha encontrado en repentinas ocasiones que un hombre puede trabajar contento para un jefe y estar muy insatisfecho cuando se trabaja para otro.

CUADRO N^o 9
PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD
SEGÚN LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR

ANTIGÜEDAD	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
1-11	.68	189
12-22	.45	65
23-32	.46	10
TOTAL	.62	264

Un aspecto que es importante observar es la antigüedad que tiene el trabajador en la organización y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, donde se destaca que el promedio de ausencias disminuye conforme aumenta la antigüedad del trabajador, como podemos observar en datos obtenidos en nuestro estudio, en donde se destaca que aquellos trabajadores que tienen una antigüedad de 1 a 11 años son los que presentan el mayor promedio de ausencias con 68, siguiéndole los trabajadores que tienen una antigüedad de 23 a 32 años con un promedio de .46 ausencias y siendo el menor para aquellos operarios que tienen una antigüedad de 12 a 22 años presentando un promedio de .45 ausencias anuales

De acuerdo a los datos obtenidos es importante mencionar que esta se relaciona con la satisfacción de una manera interesante. Los trabajadores nuevos tienen una tendencia a sentirse satisfechos con su trabajo, debido en gran parte por las expectativas que presenta y por la "Luna de Miel" que experimenta con la compañía. Sin embargo en los primeros años existe mayor satisfacción, pero después de cierto tiempo a menos que el empleado sienta que está realizando progresos constantes hacia el logro de sus necesidades. Tal y como lo afirma Ronen en su estudio realizado en 1978 en donde afirma que la relación entre la antigüedad y la satisfacción en el trabajo tiene una forma de curva en U, la cual es una función curvilínea del tiempo; es alta al comienzo y al final y baja en el medio. La mayor satisfacción la experimenta al inicio y posteriormente viene el deterioro, alcanzándose el punto más bajo entre los 18 y 36 meses después de iniciado el contrato. Con el tiempo, la satisfacción aumenta nuevamente (Nash, 1988:218).

Es importante mencionar que los datos arrojados en nuestro estudio existe una diferencia poco significativa entre aquellos trabajadores del segundo grupo con una antigüedad de 12 a 22 años y aquellos del tercer grupo que tienen una antigüedad de entre 23 y 32 años de permanecer en la empresa, lo cual no permite hacer una relación tan estrecha como el estudio de Ronen, Sin embargo se observa una diferencia considerable entre estos dos grupos con el primer grupo, es decir aquellos trabajadores que tienen una antigüedad de 1 a 11 años en donde el promedio de ausencias anuales es el mayor.

Por otra parte es necesario hacer mención al estudio realizado por Popp en 1982, en donde se afirma que la antigüedad es la variable explicativa más importante en cuanto a la frecuencia del ausentismo y al total de días de trabajo perdidos.

3.2.2 VARIABLES INTERVINIENTES Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

FAMILIA

CUADRO No 10
PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES Y SU RELACIÓN CON EL TIPO DE FAMILIA

TIPO DE FAMILIA	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
NUCLEAR	.43	.43
EXTENSA	.35	.35
MIXTA	.51	.51
SEMINUCLEAR	.46	.46
TOTAL	.43	.43

En lo que respecta al tipo de familia y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, podemos mencionar que en éste estudio se destaca que es la familia mixta con .51 la que presenta el promedio mayor de ausencias anuales. Asimismo podemos mencionar que es la familia extensa la que presenta el menor promedio con .35 Cabe mencionar que no se observa mucha diferenciación en cada uno de los grupos.

Es importante señalar que cada tipo de familia tiene sus propios problemas y particularidades, las cuales están relacionadas con los conflictos que se presentan en ella. Estas situaciones conflictivas o actitudes aprendidas en la familia puede ser continuadas en el ambiente laboral, influyendo en el estado de ánimo en el que el trabajador cumple su jornada de trabajo.

Tal y como lo señalan (Torres y Ceballos 1984) en su estudio en donde sostienen que las relaciones familiares que el individuo lleva; ya sea de estabilidad o inestabilidad, armonía o desarmonía, etc. van a repercutir en el clima laboral.

Dentro de los aspectos importantes que se destacan en nuestro estudio, como podemos observar es el tipo de familia mixta la que presenta el mayor promedio de

ausencias, la cual es caracterizada por la presencia de varios parientes (hermano, madre, padre, tío, abuelo, nieto). Considerada entre consanguínea y conyugal, entre extensa y nuclear.

Por otro lado es importante mencionar que la familia atraviesa por una variedad de cambios que deben responder en su vida diaria. En realidad la crisis actual por la que atraviesa la familia no puede ser negada, pero ello responde al cambio social que presenta la sociedad entera.

En un estudio realizado por Morse, Weiss y Griggs (1954) informaron que el trabajo tenía una doble función. El empleo lucrativo permite a las personas obtener dinero para sostener a sus familias y a sí mismos. El trabajo se relaciona también con la sociedad; da a las personas una sensación de "ubicación" o de desempeñar un papel. En otras palabras, el trabajo no solamente permite a una persona subsistir, sino también tiende a estabilizar su lugar en la sociedad (Blumm, 1988:516).

CUADRO No 11
PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y
SU RELACIÓN CON EL NÚMERO DE DEPENDIENTES QUE TIENE EL
TRABAJADOR

NÚMERO DE DEPENDIENTES	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
1-4	.19	103
5-6	.21	99
7-20	.22	62
TOTAL	.20	264

Otro aspecto que es importante observar es el número de dependientes familiares y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, donde se destaca que aquellos trabajadores que tienen de 7 a más dependientes, el promedio anual de ausencias es de .22, siguiéndole el grupo de 5 a 6 miembros con .21 y el de menor proporción lo tiene el grupo de 1 a 4 dependientes familiares. Observando poca diferenciación entre los grupos.

De acuerdo a los datos arrojados en nuestro estudio, aunque existe poca diferenciación entre los grupos, podemos observar que es en el grupo donde se tiene el mayor número de dependientes, donde se destaca el promedio anual de ausencias. Otros datos confirman lo que hasta aquí hemos descubierto, tal y como se confirma en el estudio realizado por Naylor y Vicent (1959) en donde se descubrió que el ausentismo tenía una alta relación con el número de dependientes.

De esta situación podemos deducir que a medida que disminuye el número de dependientes existe una tendencia a la reducción del promedio de ausencias. Esto

demuestra que entre mayor sea el número de dependientes, mayores serán las responsabilidades que el trabajador tendrá que asumir con su familia. De esta manera se aumentan las preocupaciones que se lleva consigo a sus labores, ocasionando tensiones constantes que pueden repercutir en el ausentismo.

Por otro lado es importante mencionar cómo la carencia y los desajustes de la época en que vivimos proporcionan cada vez mayores conflictos entre los miembros de familia y la sociedad. (Westrup, 1985:19).

Cabe señalar que los problemas que enfrenta la familia como lo señala Luis Leñero (1976), y que de alguna u otra forma pueden afectar la situación laboral del trabajador, son el cambio de tareas, la nueva posición de la mujer, la crisis por la desintegración familiar, problemas de conducta reproductora, problemas de conflicto generacional, crisis de la pobreza en los niveles de vida, crisis de valores y la moral (Leñero, 1976:117).

Finalmente es importante mencionar que existen evidencias que sostienen que se guarda una correlación positiva entre el número de dependientes y el ausentismo (Robbins, 1987:52).

CUADRO No 12
PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON LA ETAPA CÍCLICA FAMILIAR DEL TRABAJADOR

ETAPA CÍCLICA FAMILIAR	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
PRENUPCIAL	.23	88
NUPCIAL	.24	23
FORMACIÓN DE HIJOS	.19	141
MADUREZ	.05	12
TOTAL	.20	264

Al observar los datos arrojados en nuestro estudio en lo referente a la etapa cíclica familiar del trabajador y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, se puede destacar que los trabajadores que se encuentran en la etapa nupcial, son los que presentan el promedio mayor de ausencias con .24, siguiéndole la etapa prenupcial con .23, mientras que la etapa de madurez sólo presenta el .05 como promedio anual de ausencias, es decir 4 veces menos que de aquellos trabajadores que están en una etapa nupcial del ciclo familiar.

Vale la pena señalar que algunos detalles relativos a este cuadro como son las diferencias tan marcadas que se observan del promedio de ausencias anuales entre

la etapa nupcial y prenupcial a diferencia de aquellos trabajadores que están en una etapa de madurez del ciclo familiar. Sin duda alguna consideramos como ya se ha señalado con antelación que las primeras etapas del ciclo familiar guarda una estrecha relación con la edad del trabajador. Con esto suponemos que son los jóvenes solteros, los que se encuentran en la etapa prenupcial, como es visto por las condiciones propias de su misma edad, gozan algunas veces de pocas responsabilidades familiares, vivenciando también a la asistencia periódica de festejos, el permanecer más tiempo con amistades y de noviazgo entre otras, repercutiendo con esto notablemente al ausentismo laboral.

Es interesante darse cuenta como lo menciona en su estudio Schwab y Heneman (1977) donde consideran que el menor grado de insatisfacción, se produce antes de los 30 años y es durante esta época cuando las personas se sienten más inclinadas a abandonar su trabajo.

Por otra parte, los jóvenes que se encuentran en la etapa nupcial, considerada como la vida conjunta de los cónyuges, desde el matrimonio hasta el nacimiento de los hijos. Se ha considerado siempre que el primer año de vida en común representa el momento más difícil de ajuste y de conocimiento de la pareja. De esta manera suponemos que se aumentan las preocupaciones que se lleva consigo a sus labores, ocasionando tensiones constantes que pueden repercutir en el ausentismo. Además es importante referir que en lo concerniente al ausentismo por responsabilidad familiar el índice mayor pertenece a los hombres (Chiavenato, 1989:170).

3.2.3 VARIABLES PRECIPITANTES Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

EFFECTIVIDAD SUPERVISORA

CUADRO No 13

PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON EL TIPO DE LIDERAZGO QUE EJERCE EL SUPERVISOR

TIPO DE LIDERAZGO	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
AUTOCRÁTICO	.22	50
DEMOCRÁTICO	.20	126
AUTÓCRATA	.19	48
BENEVOLENTE		
INDIFERENTE	.05 a)	6
MEZCLADO	.23	34
TOTAL	.20	264

a) 6 casos

Con respecto a la opinión de los entrevistados sobre el tipo de liderazgo que ejerce el supervisor y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, se destaca que es el tipo de liderazgo mezclado el que presenta el mayor promedio de ausencias anuales con .23, siguiéndole el tipo de liderazgo autocrático con .22. Asimismo podemos observar que no existe una diferencia considerable entre los otros tipos de liderazgo que ejerce el supervisor, sólo es más notorio en el tipo de liderazgo indiferente, aunque son pocos los casos referidos sobre el mismo.

Estos datos resultan poco impresionantes y no son tan grandes como podría esperarse. Para este estudio, suponíamos que el caso que presentaría menos promedio de ausentismo sería el tipo de supervisor con un liderazgo democrático.

Sin embargo es importante mencionar el estudio realizado por Covner (1950) y Mann , y Baumgartel (1952) en donde se demuestra que el ausentismo aumenta, al disminuir la calidad de la supervisión (Blum, 1988:775)

Con esto suponemos que la eficiencia del supervisor esta más asociada a una situación determinada, y algunos supervisores pudieran ser más eficientes en un grupo, pero ineficientes en otros. Además también consideramos que el supervisor que tiene sensibilidad de captar las emociones y necesidades del grupo, así como las cualidades carismáticas pueden resultar ser lo más efectivo. Tal y como lo señalaron Morse, Weiss, Griggs (1954) en su estudio, en donde se destaca la importancia de las relaciones con los colaboradores, los supervisores y la colectividad, lo cual influye con mucha frecuencia en lo que motiva a una persona a producir, restringir su producción, permanecer en su trabajo , abandonarlo o ausentarse a veces de el. Estas fuerzas sociales pueden ser tan poderosas o más poderosas que ciertos incentivos aislados ofrecidos por la gerencia, que el trabajador interpreta como algo fuera de su contexto.

CUADRO N° 14
PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DE SUPERVISIÓN

ESTILO DE SUPERVISIÓN -	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
RELACIONES HUMANAS	.17	131
PRODUCCIÓN	.15	40
MEZCLADO	.42	32
TOTAL	.21	203

En lo referente al estilo de supervisión y su relación con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, podemos observar que es el estilo de supervisor mezclado es el que presenta el mayor promedio con .42 ausencias por incapacidad por enfermedad anualmente, siendo poco más del doble que el estilo de supervisión dirigido a las relaciones humanas con .17 y el estilo centrado a la producción con .15 ausencias anuales.

Cabe mencionar que para éste estudio se esperaba que fuera el estilo de supervisión centrado en las relaciones humanas el que presentaría el menor promedio de ausencias anuales, sin embargo fue para el estilo de supervisión centrado en la producción, aunque podemos observar que las diferencias no son muy notorias entre ambos estilos.

Los datos proporcionados en nuestro estudio, nos muestran una clara relación con la teoría de administración conocida como malla gerencial de Robert R. Blake y Jane S. Mouton (1964) donde presenta dos dimensiones críticas de liderazgo efectivo, una dirigida hacia la preocupación por las personas, y la otra dirigida hacia la preocupación por la producción (Arias, 1988:147).

Consideramos importante destacar como los estilos de supervisión; el centrado en la producción y el centrado en las relaciones humanas que se ejerce sobre los subordinados tiene gran influencia en el desempeño laboral. Además suponemos que estos pueden repercutir en la conducta de los subordinados, ya que si los trabajadores están en desacuerdo con sus supervisores, su manifestación será la insatisfacción que con frecuencia se traduce en ausentismo.

Es importante referir que el estilo de supervisión 9.9 de la malla administrativa de la teoría antes mencionada concuerda claramente con los datos obtenidos en el estudio, ya que este estilo representa una alta preocupación por la producción acompañada por un alto interés por la gente. También menciona que una de las necesidades básicas de algunas personas es la de estar involucrado y comprometido en la realización de un trabajo productivo e importante. De esta manera las capacidades de pensar y desarrollar nuevas ideas son utilizadas. Además integra las necesidades de los individuos con los requerimientos de la organización y hace posible obtener una organización verdaderamente efectiva en condiciones de servir mejor a los accionistas, trabajadores, proveedores, clientes y la sociedad en general

Por otra parte existen estudio casuísticos que están llenos de pruebas de que un supervisor prudente en sus tratos con las personas puede obtener mayor producción, costos más bajos y artículos de mejor calidad. Las buenas relaciones humanas no implican ser excesivamente suave o débil, ni descuidar las intenciones de las personas; pero tampoco se hace necesario tratar a los individuos como si no fueran seres humanos (Bittel; 1982:28).

En un estudio realizado por Covner (1950), Mann y Baumgartel (1952) demuestran que el ausentismo aumenta, al disminuir la calidad de la supervisión (Blum, 1988:775).

Por lo anterior es importante referir al estudio de Bendix (1956) en donde se llegó a suponer que el "no tratar a los trabajadores como seres humanos" llegó a considerarse como la causa del escaso ánimo, la mala artesanía, la falta de respuesta y la confusión (Kelly, 1975:162).

En este sentido suponemos que el supervisor de hoy promueve las buenas relaciones con los subordinados, en cuanto a individuos y en cuanto a miembros de un grupo de trabajo, mientras que al mismo tiempo se alcanzan las metas del trabajo. El promover buenas relaciones es frecuentemente uno de los aspectos más difíciles de la supervisión, ya que estas dependen de las actitudes al igual que de las habilidades. Si bien es deseable que los supervisores desarrollen sus habilidades de las relaciones humanas, estas no sustituyen a la sinceridad. De acuerdo con Sartain y Beker, el factor más importante en la supervisión efectiva es la confianza y la seguridad por ambas partes superior y subordinado

CUADRO No 15
PROMEDIO ANUAL DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON LA COMUNICACIÓN LABORAL

COMUNICACIÓN	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
BUENAS	.19	80
REGULAR	.20	124
MALAS	.21	60
TOTAL	.20	264

Al observar los resultados obtenidos en nuestro estudio, se destaca que el más alto promedio de ausencias por incapacidad por enfermedad, fue para aquellos trabajadores que presentan una mala comunicación con su supervisor con .21 de promedio anual de ausencias, mientras que los operarios que presentaron el menor promedio es para los operarios que tuvieron una buena comunicación con su supervisor con .19 como promedio anual de ausentismo. No destacándose gran diferenciación entre los promedios.

Aún cuando se destaca en el estudio poco diferenciación entre los promedios, el estudio revela que con una buena comunicación el promedio de ausencias resulta ser el menor, tal y como lo destacan Mann y Baumgartel (1952) en su estudio respecto a la comunicación, en donde se indica que los supervisores que producen una atmósfera propensa a la libre y fácil discusión de los problemas de trabajo o de los relativos del personal, tiende a registrar menos ausencias en sus grupos de

trabajo que los que no son capaces de producir dicho ambiente favorable (Tiffin, 1986:379).

Por lo tanto consideramos que la buena comunicación puede facilitar a la administración a descubrir cierta problemática antes que tenga un efecto prolongado sobre el remplazo de trabajadores, el ausentismo y la moral en general de los empleados. Además suponemos que la administración también influye en las operaciones y la producción de la planta indirectamente, a través de su efecto sobre las actitudes, pensamientos y sentimientos del trabajador. La buena comunicación es esencia para las buenas relaciones con los obreros.

Por otro lado, la ausencia de información digna de confianza es sustituida por rumores que se extienden a través de la planta perjudicando con esto su moral. La buena moral, lo mismo que la productividad elevada dependen de las buenas comunicaciones. Además se requiere que haya mutua comprensión entre la administración y sus trabajadores así como de una retroalimentación para estar seguros que la comunicación ha sido entendida y se ha ejecutado su acción (Ecker, 1980:157).

Estudio realizados por Glanzer y Glaser (1961) revelan que los canales de comunicación de las organizaciones deberán ser estructuradas cuidadosamente para resolver con eficiencia diferentes tipos de problemas (Clay, 1978:153).

SATISFACCIÓN LABORAL

CUADRO N° 16
LA SATISFACCIÓN QUE PRESENTA EL TRABAJADOR EN LA EMPRESA
Y SU RELACIÓN CON LA EDAD

SATISFACCIÓN				
EDAD	BUENA	REGULAR	MALA	TOTAL
17-25	28.6	41.2	30.3	119
26-38	25.2	42.1	32.7	107
39-59	52.6	31.6	15.8	38
TOTAL	30.7	40.2	29.2	264

Hi. Los trabajadores de edad avanzada tienden a estar mas satisfechos que los jóvenes.

Para nuestra investigación se encontró una X^2 de 10.83848 con una probabilidad de .0284 de cometer error, por lo tanto se sostiene la hipótesis de investigación y se rechaza la nula, donde se comprueba que existe relación significativa entre la edad y la satisfacción laboral.

Asimismo es importante hacer mención que para éste estudio los datos demuestran que aquellos trabajadores que tienen mayor edad un 52.6% presentan buena satisfacción. Mientras que los jóvenes con un 28.6% también gozan de una buena satisfacción, por otro lado podemos observar que los operarios que presentan una edad intermedia el 25.2% opinaron tener buena satisfacción.

De manera incuestionable los resultados obtenidos en nuestro estudio de la relación edad de los trabajadores y su satisfacción laboral confirman lo que diversos estudios afirman, como los realizados por (Morse, 1953; Hoppock 1936) en donde sostienen que con la edad del trabajador aumenta su satisfacción en el empleo (Siegel, 1980:452).

Además investigaciones realizadas por R. Hoppock, en New York Harper and Brothers (1953), se descubrió que conforme los trabajadores van siendo mayores, suelen sentirse más satisfechos con su trabajo existiendo varias razones como: menores expectativas, un menor ajuste a su situación laboral, dada su experiencia son la causa. Los trabajadores más jóvenes suelen estar menos satisfechos porque sus expectativas son más altas o porque se adaptan menos a su trabajo, y aunque hay excepciones la tendencia general es que aumenta la satisfacción conforme aumenta la edad de los trabajadores.

También es importante mencionar que de los factores ya mencionados, la satisfacción en el trabajo está relacionada con la edad cronológica de acuerdo a estudios realizados por Ronen (1978) en donde menciona que es una función curvilínea en el tiempo y tiene forma en una curva en U; es alta al comienzo y al final y baja en el medio. La mayor satisfacción se experimenta durante la luna de miel con la organización. Posteriormente viene el deterioro, alcanzándose el punto más bajo entre 18 y 36 meses después de iniciado el contrato. Con el tiempo, la satisfacción aumenta nuevamente Smith, Scott y Hullin (1977).

Existe una relación positiva y asintótica entre la edad y la satisfacción en el trabajo. Esto significa que con la edad, la satisfacción aumenta constantemente hasta un límite teórico (Gibson y Klein, 1970). El mayor grado de insatisfacción se produce antes de los 30 años, y es durante esta época cuando las personas se sienten más inclinados a abandonar su trabajo. Con la edad, las personas o bien consiguen un trabajo que les agrada o bien aprenden a tolerar y sentirse satisfechos con el trabajo que es su deber realizar (Schwab y Heneman, 1977; Smith, Scott y Hullin 1977).

Por otro lado estudios realizados por Rhodes (1983) afirma que existe una relación entre la edad y la satisfacción en el trabajo, por lo menos hasta los 60 años de edad. Sin embargo los cambios actuales que tienen lugar en la tecnología puede alterar eso. En los trabajos en que los empleados están sujetos a cambios radicales que hacen obsoletos sus conocimientos, como los cambios que se dan en la computación, la satisfacción de los empleados de mayor edad tiende a ser más baja que la de los más jóvenes (Robbins, 1987:51).

CUADRO No 17
TIPO DE LIDERAZGO QUE EJERCE EL SUPERVISOR Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN				
TIPO DE LIDERAZGO	BUENA	REGULAR	MALA	TOTAL DE CASO
AUTOCRÁTICO	10.0	34.0	56.0	50
DEMOCRÁTICO	42.1	38.1	19.8	126
AUTÓCRATA BENEVOLENTE	27.1	50.0	22.9	48
INDIFERENTE		50.0	50.0	6
MEZCLADO	29.4	41.2	29.4	34
TOTAL	30.7	40.2	29.2	264

Hi: Los trabajadores con un supervisor que ejerce un tipo de liderazgo democrático tienden a estar más satisfechos que con un tipo de supervisor que ejerce liderazgo autocrático.

Por otro lado podemos apreciar el tipo de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral, donde se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. De acuerdo a los valores de la X^2 de 33.90561 y una probabilidad de .0000, por lo que se sostiene la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Cabe mencionar que para este estudio se identificó que los trabajadores que consideran que tienen un líder democrático, un 42.1% gozan de buena satisfacción; asimismo se destaca que los operarios que perciben tener un líder autocrático el 10.0% también presentan buena satisfacción.

Por otro lado podemos observar que para el grupo que presenta mala satisfacción entre sus trabajadores, se identificó que es el tipo de líder autocrático el que obtuvo el mayor porcentaje con un 56.0%, mientras que sólo el 19.8% opinaron estar insatisfechos.

Con esto concluimos que el tipo de liderazgo influye a la satisfacción laboral. Además podemos referir que es el tipo de liderazgo democrático el que obtuvo el mayor porcentaje de satisfacción laboral. En este tipo de liderazgo, el supervisor dirige al grupo no basándose en la autoridad formal, sino en la autoridad informal que

deriva de su persona; sabe que el proceso de influir en una persona reside en su relación. Este proporciona a sus subordinados el medio para que pueda mejorarse, pero piensa que los demás dependen de ellos mismos. Las reacciones del grupo son la existencia de un alto índice de entusiasmo hacia el trabajo, producción de excelente calidad y cantidad, excelente trabajo en grupo, sienten que hay éxito en el trabajo, menos problemas de rendimiento y motivación, sienten que pertenecen a un todo, despliegan participación y comprensión de las decisiones que toma en grupo (Arias, 1988:146).

Cabe decir que no en todas las circunstancias el supervisor que ejerce el tipo de liderazgo democrático resulta ser el más efectivo, sino que va a depender de las características de los subordinados dentro del grupo, de su iniciativa y de su responsabilidad, así pues bajo esta circunstancia el demócrata será efectivo, pero sin embargo si en un grupo existen subordinados sin iniciativa y con irresponsabilidad estos se sentirán incómodos ante este tipo de supervisor, el cual no resultará ser el adecuado.

Partiendo de este enfoque suponemos que la eficacia del supervisor está más asociada a una situación determinada, y algunos supervisores pudieran ser más eficaces en un grupo, pero ineficientes en otros.

Sin embargo es importante mencionar la Teoría de las características que da por supuesto que un supervisor que posee características como el dinamismo, inteligencia, tacto, etc. será igualmente eficaz en cualquier situación (Arias, 1988:144).

CUADRO N^o 18
NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO POR
INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

NECESIDADES DEL TRABAJADOR	PROMEDIO DE AUSENTISMO	TOTAL DE CASOS
FISIOLÓGICAS	.21	81
SEGURIDAD	.19	80
APROBACIÓN	.07	15
ESTIMA	.29	51
AUTORREALIZACIÓN	.14	37
TOTAL	.20	264

Los datos de este cuadro nos muestran que son las necesidades de estima las que presentan el mayor promedio de ausencias anuales siendo éste de .29, siguiéndole con .21 las necesidades fisiológicas. Asimismo en contraste podemos observar que son las necesidades de aprobación con .07 las que presentan el menor promedio de ausencias por incapacidad por enfermedad.

Conclusiones similares en nuestro estudio concuerdan con la teoría ya bien conocida de Abraham Maslow (1954) donde deduce cómo la mayoría de las personas buscan satisfacer una jerarquía de necesidades básicas. Asimismo es importante señalar que en un determinado momento ciertas necesidades urgen más que otras. La importancia relativa de cualquier necesidad en un momento dado depende según la experiencia de aprendizaje del sujeto, los antecedentes culturales, económicos y muchas otras influencias que forman la personalidad humana.

Además calculó que el porcentaje de satisfacción de las cinco necesidades eran las siguientes: fisiológicas 85%, seguridad 70%, social 50%, el ego 40%, y autorealización 10%.

En el caso de nuestro trabajo el mayor promedio de ausencias le corresponden a las necesidades de estima, trata del impulso de valorarse a si mismo y de inspirar estima en los demás, tal y como lo señala Maslow (1954) donde afirma que todas las personas desean una evaluación estable, de base firme y elevada de si mismo, esto es autorespeto y autoestima, y que desean el respeto de los demás. Estas necesidades se cumplen al formar varias relaciones basadas en el desempeño adecuado, la independencia, el dar y recibir indicios de aprecio y aceptación.

Una suposición importante de la teoría de las necesidades es que una necesidad surge solo cuando se ha satisfecho otra, no es siempre correcta. Algunas necesidades posiblemente se satisfacen parcial pero no completamente, lo que puede dar lugar al surgimiento de la necesidad. Además es importante considerar las características inconscientes de las varias necesidades.

Consideramos que muchas organizaciones aplican la lógica de la jerarquía de las necesidades para construir la motivación. Por otra parte, el trabajo interesante y las oportunidades de progresar atraerán necesidades de orden superior. Así pues, es importante para la organización determinar el nivel de necesidad que el empleado individual procura lograr y luego proporcionar los medios por los cuales pueda satisfacer esa necesidad. Obviamente puede ser difícil determinar las necesidades de un sujeto, pues todas las personas no muestran los mismos impulsos o las mismas reacciones a cierta situación.

Para ejemplificar lo anterior, podemos referirnos al estudio realizado por Charles Greene (1972) donde menciona que existe una amplia variedad de factores internos y externos que afectan el nivel de satisfacción del individuo. El alto nivel de satisfacción conduce a dedicación a la organización, mientras que el bajo, es decir la insatisfacción, produce conductas nocivas para la organización como: Inasistencia, cambios, impuntualidad y accidentes.

Por otro lado, es tentador suponer que el tamaño de la organización está inversamente relacionado con la satisfacción en el trabajo. Conforme las organizaciones van creciendo, la satisfacción en el trabajo suele declinar moderadamente, a menos que se tomen medidas correctivas para controlar tal tendencia. Por lo tanto, si no se toman medidas las grandes organizaciones tienden a

sobrecargar a los trabajadores y a deteriorar los procesos de apoyo como son la comunicación, la coordinación y la participación. Por otro lado el ambiente laboral también pierde elementos de un contacto más personal, de relaciones amistosas y de equipos pequeños de trabajo, que son importantes para la satisfacción de las personas.

Otro aspecto relevante en nuestro estudio son las necesidades fisiológicas aparecen como las más fuertes, tienden a dominar todas las demás hasta que se han satisfecho a un grado importante. Son básicamente las necesidades corporales humanas que deben satisfacerse para conservar la vida: alimento, dormir, agua, ejercicio, vestimenta y casa. De hecho consideramos que las recompensas tangibles, como los salarios y las compensaciones marginales, proporcionados por las organizaciones actuales suelen usarse para satisfacer las necesidades fisiológicas y los requerimientos de seguridad.

Es importante señalar que la alta satisfacción en el trabajo generalmente se asocia con una menor rotación de personal, menor número de faltas de asistencia, así como empleados más antiguos y niveles de ocupación más altos (Keith, 1989:131).

CUADRO N^o 19
LA CATEGORÍA DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON LA EDAD

CATEGORÍA				
EDAD	1-3	4-5	6-8	TOTAL DE CASOS
17-23	63.5	29.2	7.3	96
24-30	18.7	56.0	25.3	75
31-59	14.0	49.5	36.6	93
TOTAL	33.3	43.9	22.7	264

Hi. Los trabajadores de mayor edad tienden a alcanzar las categorías superiores a diferencia de los jóvenes.

Es importante analizar otro aspecto como es la edad que tiene el trabajador y su relación con la categoría. Para nuestra investigación se encontró una X^2 de 67.58630 con una probabilidad de .0000 de cometer error por lo que sostiene la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Para este estudio se identificó que los trabajadores de mayor edad un 36.6% son los que se encuentran en una categoría de 6 a 8. Asimismo podemos observar que los jóvenes solamente un 7.3% ocupan ésta categoría. Con esto comprobamos que son los de mayor edad, los que se mantienen en las mayores categorías.

Nos pareció importante analizar la relación existente entre categoría del trabajador y su relación con la edad, y como apreciamos en los resultados de la investigación, los datos se relacionan con el estudio realizado de Porter (1973) en el cual sostiene que cuanto mayor de edad sea alguien, menos probabilidades habrá de que abandone su trabajo, concuerda con el hecho de que, conforme envejecen los empleados, tienen menos oportunidades de encontrar otro trabajo. También refleja el hecho de que difícilmente renuncian porque su mayor antigüedad les proporcionan categorías y sueldos más altos, vacaciones más largas y prestaciones más atractivas conexas con la jubilación.

Nuevamente confirmamos que los trabajadores de mayor edad suelen sentirse más satisfechos con sus trabajos y por consiguiente sus aspiraciones son la de obtener las mayores categorías, ya que éstas son las que obtienen los mayores salarios. Tal y como lo menciona en su estudio Alderfer (1967) donde menciona que quienes desempeñan cargos ubicados en la parte superior de la pirámide se sienten más satisfechos que quienes ocupan la base (Nash,1988:21).

Por otro lado, consideramos importante sugerir a la empresa, revisar los programas de trabajo, ya que el estudio demuestra que los jóvenes solamente el 7.3% ocupan las categorías mayores, aunque estos se encuentren entre los mejores pagados, tal vez la forma de operativizar los programas no están resultando.

Con lo anterior confirmamos el estudio de Smith, Scott y Hullin (1977) donde se considera que el menor grado de insatisfacción; se produce ante de los 30 años y es durante esta época cuando las personas o bien consiguen un trabajo que les agrade o bien aprenden a tolerar y sentirse satisfechos lo que es su deber realizar (Nash,1988:218).

CUADRO N^o 20
PROMEDIO ANUAL DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD SEGÚN SUS
NECESIDADES Y SU RELACIÓN CON LA CATEGORÍA

CATEGORÍA				
NECESIDADES	1-3	4-5	6-8	TOTAL DE CASOS
FISIOLOGICAS	.70	.38	.30	81
SEGURIDAD	.50	.51	.20	80
APROBACION	.14 a)	.66 b)	.0 c)	15
ESTIMA	.57	.56	.23	51
AUTORREALIZACION	.45	.26	.43	37
TOTAL	.54	.44	.26	264

a) 7 casos

b) 4 casos

c) 4 casos

Otro aspecto que también es importante considerar, son las necesidades de mayor importancia para el trabajador y su relación con la categoría, en donde observamos que aquellos trabajadores que tienen menor categoría presentan como necesidades laborales las fisiológicas, con un promedio de ausencias anuales de .70, siendo éste el de mayor promedio en esta categoría. En contraste con el de menor promedio de ausencias encontramos que son las necesidades de aprobación con .14. Sin embargo para aquellos operarios que se encuentran en categorías mayores apreciamos que son las necesidades de autorrealización las que presentan el promedio mayor de ausencias anuales con .43, mientras que el promedio menor se concentró en las necesidades de aprobación

De acuerdo a los resultados suponemos que son las necesidades fisiológicas las que representan el mayor promedio de ausencias y con las categorías más bajas, ya que los trabajadores son los que reciben las remuneraciones más bajas. Además creemos que está muy relacionada con la motivación del trabajador para aspirar a mayores categorías.

Todo lo anterior adquiere una gran relevancia en la investigación realizada por Williams James (Finales del siglo XIX en donde descubrió que los obreros a quienes se les pagaba un salario por hora podría conservar sus trabajos usando aproximadamente 20% -30% de su capacidad, también encontró que los empleados muy motivados trabajan en un 80% a un 90% de su capacidad. Asimismo James comprueba la notoria influencia de la motivación sobre su desempeño mucho mejor y con menores problemas por parte de sus trabajadores como: Ausentismo excesivo, rotación, accidentes de trabajo, impuntualidad y quejas (Byars, 1987:212)

Por otro lado existen varias fuentes de motivación que están relacionados con el trabajo mismo. Los empleados están dedicados a actividades de la compañía más de la tercera parte de sus horas de vigilia. Como un aspecto de importancia de la vida de nuestra cultura, el trabajo satisfactorio constituye a una sensación de bienestar general en el hombre y un sentimiento de valía personal. El trabajo que no es personalmente satisfactorio tiende a tener efectos opuestos (Siegel, 1980:435).

CUADRO No 21
CATEGORÍA DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO CIVIL

CATEGORÍA				
ESTADO CIVIL	1-3	4-5	6-8	TOTAL DE CASOS
SIN PAREJA	26.7	46.0	27.3	176
CON PAREJA	46.6	39.8	13.6	88
TOTAL	33.3	43.9	22.7	264

Hi: Los trabajadores casados son los que tienden a alcanzar las categorías más altas a diferencias de los solteros.

Otro aspecto que es importante volver a referir es la relación que tiene el estado civil y la categoría, donde se obtuvo una X^2 de 12.28178 y una probabilidad de .0022, por lo tanto se identificó que es significativa esta relación de variables.

Cabe mencionar que para éste estudio se encontró un 46.6% de los casados que tienen una categoría de 1 a 3, mientras que los solteros solo un 26.7% se encuentra en esta categoría. Asimismo se destaca que los trabajadores que tienen mayor categoría el 27.3% son solteros, en contraste con los casados un 13.6% que también presentan esta categoría.

Otro aspecto que nos parece importante es también existe una asociación entre la categoría del trabajador y su relación con el estado civil de acuerdo a los datos proporcionados por la investigación podemos concluir que son los solteros los que tienden alcanzar las categorías más altas, sin embargo según nuestras hipótesis suponíamos que eran los casados los que ocupaban los altos niveles en cuanto a su categoría por los más altos salarios que se perciben al estar en ellos.

Sin embargo estudios realizados por Garrison (1981) sostiene que el matrimonio impone mayores responsabilidades que hacen más importante y valiosa la estabilidad en el trabajo. Asimismo cabe mencionar que otro aspecto de esta cuestión que todavía no se investiga, lo constituye otros estados civiles. Además de soltero o casado, divorciado o de personas que llevan una vida matrimonial sin estar casados (Robbins, 1987:52).

Otro aspecto que es tentador suponer es que por las mismas responsabilidades que tienen los casados no les es posible participar en los programas de la empresa los cuales permiten a todo trabajador que deseen adquirir mayores categorías participar en ellos todo esto es llevado a cabo fuera del horario de trabajo. Además otro aspecto que no se contempló en el estudio fue sobre los cambios de turnos que tienen los trabajadores cada dos semanas, lo cual pudiera también interferir en los trabajadores casados para aspirar a categorías superiores e inclusive repercutir en el aumento de ausentismo.

3.2.4 VARIABLE DEPENDIENTE Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

CUADRO N^o 22
MOTIVOS DE AUSENCIA Y SU INFLUENCIA A LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL

MOTIVOS DE AUSENCIA	INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD	TOTAL DE CASOS
PROBLEMAS FAMILIARES	.32	84
ENFERMEDAD	.54	52
ASUNTOS PERSONALES	.47	30
LLEGADAS TARDES	.47	15
FALTA DE MOTIVACIÓN	.44	19
OTROS	.44	14
TOTAL	.42	214

De acuerdo a los datos que el cuadro nos presenta con respecto a los motivos por los cuales los compañeros se ausentan, los trabajadores entrevistados refirieron, que se debe a enfermedades, presentando un promedio de .54 ausencias anuales. Asimismo mencionaron que también se ausentan debido a que llegan tarde y se les presentan asuntos personales donde observamos un promedio de .47, siguiéndole la falta de motivación con un .44 y problemas familiares con un promedio anual de ausencias de .32.

Los datos que arrojó nuestra encuesta parece confirmar lo que ya habíamos anticipado: Que el principal motivo del ausentismo en la empresa se debe a enfermedades que presenta el trabajador. Estos resultados están muy relacionados con el estudio realizado por Jackson (1944) en donde encontró que las causas del ausentismo excesivo eran las siguientes: malos hábitos de trabajo con un 6%, ajustes personales 9%, insatisfacción por el empleo 16%, irresponsabilidad 17%, enfermedad o fatiga 35% (Blum, 1988:776).

Es importante mencionar que toda empresa industrial o comercial recibe sus dosis de llamadas telefónicas en que se informa a los supervisores de que uno u otro de sus trabajadores no asistieron a su trabajo en virtud de problemas de salud, como resfriados, luxaciones, virus, indigestiones, fiebres, etc. Indudablemente esta es la causa de ausentismo más frecuente, pero en un estudio efectuado por el buró de prácticas comerciales sugiere fuertemente que las faltas al trabajo por motivos por enfermedad ocultan otras que son las verdaderas. Hay trabajadores que se ausentan de tiempo en tiempo porque quieren alejarse de sus labores y para ello adulen encontrarse enfermos. Más esto no quiere decir que siempre se trate de un engaño, pues habrá cosas en que la insatisfacción con su trabajo se traduzca en males físicos reales (OIT, 1983:7).

Por otro lado suponemos que los doctores difícilmente pueden detectar signos y síntomas psicológicos de enfermedad. Además la presencia de una lesión o enfermedad objetivo no necesariamente implica que el individuo sea incapaz de trabajar. En la gran mayoría de las situaciones la relación entre salud y enfermedad y la incapacidad por el trabajo implica juicios subjetivos que están en gran parte influenciados por los factores que no tienen relación alguna con la medicina

Por este grave problema que enfrenta toda organización en la actualidad podemos sugerir pistas que permitan conocer mejor este fenómeno y de esta manera poder sugerir medidas preventivas y correctivas encaminadas en mantener el equilibrio que nos permita que el desenvolvimiento del trabajador sea en un ambiente sano, confortable y que sea el reflejo de una mayor productividad.

CUADRO N° 23

ENFERMEDADES QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO POR INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

ANTIGUEDAD Y ENFERMEDADES	1-3	4-10	11-32	TOTAL DE CASOS
RESPIRATORIAS	.47	.77	.80	176
APARATO DIGESTIVO	.83	.40	1.60	16
SIGNOS	1.00	1.50	1.33	15
OTROS	1.00	1.20	1.80	13
TOTAL	.57	.82	.94	220

En relación a la opinión que tienen los trabajadores en relación a las enfermedades que presentan los compañeros de trabajo en la empresa, se destaca que aquellos trabajadores que tienen de 1 a 3 años de antigüedad, el promedio más alto de ausencias se presenta para la enfermedad de signos (síntomas no identificados por el trabajador) con 1.00, siguiéndole las enfermedades del aparato digestivo con .83, mientras que para los operarios que tienen de 4 a 10 años de antigüedad, el mayor promedio se observa para las enfermedades de signos con 1.50 y las enfermedades respiratorias con .77 de promedio. Por otro lado los operarios que tienen de 11 a 32 años de laborar en la empresa, observamos que un promedio de 1.60 se debe a enfermedades de aparato digestivo y un promedio de 1.33 se debe nuevamente para las enfermedades de signos. Mientras que con 1.80 presentaron otras enfermedades como las traumatológicas lumbares, del aparato circulatorio, glándulas endocrinas, órganos de los sentidos, aparato genitourinario, y dermatológicas.

CONCLUSIONES

En esta última fase de estudio buscamos presentar los aspectos más sobresalientes que están provocando el ausentismo por incapacidad por enfermedad a fin de promover y mantener el máximo grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en las áreas laborales

Es importante mencionar que existe una gran producción teórica relativa a la administración, los cuales se han abocado a abordar problemas relativos a la organización, motivación, satisfacción supervisión, mismos que permiten de alguna manera ilustrar aspectos en relación a la problemática de nuestro estudio, que conlleven a llevar la producción y la productividad. Sin embargo nos vimos en la necesidad de elaborar nuevos útiles metodológicos y conocer nuevos aspectos para el análisis del ausentismo por incapacidad por enfermedad tales como La efectividad supervisora, la importancia de la familia, la satisfacción laboral, los cuales permiten de alguna manera brindar una aportación en trabajos posteriores de investigación y en intervenciones no sólo por trabajadores sociales, sino el despertar el interés y orientar la atención del personal de la medicina del trabajo.

Los datos obtenidos de la población estudiada son tan solo 264, por lo cual es necesario mencionar que nuestra información no nos permite hacer generalizaciones precisas. Sin embargo consideramos que nuestro estudio a pesar de ser de carácter exploratorio permitió descubrir nuevos caminos que además fueran retomados y considerados por la empresa en la cual trabajamos

Uno de los aspectos que es necesario mencionar en nuestro estudio fue el hecho que del total de trabajadores entrevistados e 42 3% se han incapacitado alguna vez por enfermedad general, lo cual demuestra el serio problema que deben hacer frente las empresas, tal y como lo señalamos anteriormente.

En relación a las variables independientes de más impacto en nuestro estudio son algunas socio-demográficas , en donde se describe a la población estudiada entre ellas consideramos la edad., la escolaridad, la categoría y la antigüedad de los operarios.

Con respecto a la edad, se aprecia que el 50.0% de los trabajadores entrevistados se concentró en el rango de 26-45 años, destacándose notoriamente que es una población relativamente joven. Además podemos observar que es escolarizada ya que el 45.1% tenían estudio de secundaria completa del 67.9%. Sin embargo es importante destacar que los trabajadores que presentan baja escolaridad un 60.0% se ausentan con regularidad.

Otro hecho importante es la edad del trabajador y su impacto en el ausentismo por incapacidad por enfermedad, en donde se destaca que es en los jóvenes donde se concentra casi el triple del promedio de ausencias por incapacidad siendo de .28 el promedio anual. A partir de esta referencia, es

importante mencionar la existencia de estudios que tienen una relación similar al nuestro como lo demostró Porter (1973) en donde se demuestra que cuanto mayor sea alguien, menos probabilidades habrá de que abandone su trabajo, concuerda con el hecho de que, conforme envejecen los trabajadores, tienen menos oportunidades de encontrar otro trabajo. También refleja el hecho de que difícilmente renuncian porque su mayor antigüedad les proporciona sueldos más altos, vacaciones más largas y prestaciones más atractivas conexas con la jubilación (Robbins, 1987:51).

Otras evidencias demuestran la tendencia de los jóvenes trabajadores en empresas a ausentarse. Tal y como lo afirma Glenn (1977) en su estudio donde menciona que los trabajadores más jóvenes, suelen estar menos satisfechos porque sus expectativas son más altas o porque se adaptan menos al trabajo y aunque hay excepciones, la tendencia general es que aumenta la satisfacción conforme aumenta la edad.

Otro aspecto interesante en nuestro estudio es la educación de los entrevistados con el ausentismo por incapacidad por enfermedad, en donde se acepta nuestra investigación con una X^2 de 30.80002 y una probabilidad de .0000 de cometer error, con esto comprobamos que a menor escolaridad mayor influencia al ausentismo.

Para este estudio se encontró que aquellos trabajadores que tienen una baja escolaridad el 60.0% presentan un ausentismo por incapacidad por enfermedad con regularidad, siguiéndole los operarios que tienen una mediana escolaridad con un 22.2% que también se han incapacitado por enfermedad general, mientras que los trabajadores que presentan una alta escolaridad se han incapacitado regularmente con un 16.7%. También encontramos en el grupo de alta escolaridad un 54.2% que nunca se ha incapacitado.

De acuerdo a los datos que encontramos en nuestro estudio, es importante mencionar que existen pocos estudios en donde se haga la relación entre el ausentismo y la escolaridad del trabajador. Sin embargo según Weaver (1978) en su estudio sostiene que la educación lleva consigo cierta repercusión en el ausentismo. También afirma que la educación influye en la satisfacción en el trabajo. La persona experimenta el más alto grado de satisfacción cuando siente que está utilizando sus destrezas. Además Weaver (1980) realiza otro estudio en donde se manifiesta que las personas que más satisfechas están con su trabajo son individuos de edad que poseen buena formación académica y que desempeñan cargos importantes bien remunerados (Nash, 1988:220).

En lo concerniente a la categoría que tiene el trabajador, podemos observar el gran impacto que presenta al ausentismo, dado que los datos nos muestran que aquellos trabajadores que presentan una categoría menor son las que tienden a ausentarse con mayor frecuencia, destacándose un 31.8% con respecto a las de mayor categoría. Estos resultados los vinculamos con aportaciones de Pyke y Weisenberg (1976), donde señala que quienes ocupan

los altos niveles de la organización sienten más satisfacción que quienes se encuentran en los peldaños inferiores. (Nash;1988:220). Asimismo estudios realizados por Holl y Kolstad (1942), señalan que conforme el trabajador tenga mayor categoría tienden a estar mayor satisfechos con su trabajo, por lo regular están mejor pagados y tienen mejores condiciones laborales, además que sus empleos les exigen un uso más completo de sus habilidades por lo que tienen razones fundamentales para estar satisfechos. El resultado es que están más satisfechos los obreros calificados que los semicalificados o los no calificados lo cual puede traer repercusiones en las tasas de ausentismo (Keith,1989 120)

En relación a la antigüedad que tiene el trabajador en la organización, se destaca que el promedio de ausencias disminuye conforme aumenta la antigüedad del trabajador, como podemos observar en nuestro estudio en donde se señala que aquellos trabajadores que tienen una antigüedad de 1 a 11 años son los que presentan el mayor promedio, con .68 ausencias anuales.

Como fue mencionado en la parte analítica de nuestro estudio en donde se menciona la investigación realizada por Rhodes (1983) en donde señala que los empleados de más edad muestran menos tasa de inasistencia evitable que los jóvenes, sin embargo tienen tasas más elevadas de ausencias inevitables. Ello se debe con toda seguridad a la salud más deteriorada propia del envejecimiento y al período más largo de recuperación que esos individuos necesitan cuando se enferman (Robbins,1987:51)

En otro estudio realizado por Ronen (1978) donde se afirma que la antigüedad está relacionada con la satisfacción de una manera interesante. Como es de esperarse, los empleados nuevos tienen una tendencia a sentirse más satisfechos con su trabajo por las expectativas que presenta y por la "Luna de miel" que experimenta con la compañía. Sin embargo después de cierto tiempo disminuye a menos que el empleado sienta que está realizando progresos constantes hacia el logro de sus necesidades profesionales y sociales. También Popp (1982) afirma que la antigüedad es la variable explicativa más importante en cuanto a la frecuencia de ausentismo y al total de días de trabajo perdidos.

La mayor parte de los operarios entrevistados en la empresa en relación a su estado civil es casado presentando un 65.2%, lo que significa que más de la mitad han contraído matrimonio. Esto nos muestra que la familia ocupa un lugar importante en nuestro trabajo. En ella encontramos que los trabajadores con familia mixtos presentan un promedio de ausencias anuales de .51. No mostrando mucha diferencia significativa entre los demás tipos de familia. Sin embargo es importante señalar que cada tipo de familia tiene sus propios problemas y particularidades, los cuales están relacionados con los conflictos que se presentan en ella. Estas situaciones conflictivas o actitudes aprendidas en la familia. Tal y como lo señalan Torres y Ceballos (1984) en su estudio, en donde sostienen que las relaciones familiares que el individuo lleva; ya sea de estabilidad o inestabilidad, de armonía o desarmonía, etc van a repercutir en el clima laboral

Otro aspecto que nos pareció interesante considerar para analizar más ampliamente la variable familia fue la etapa cíclica familiar, en donde descubrimos que es en la etapa nupcial, en donde se presenta un .24 de promedio anual de ausencias., mientras que la etapa de madurez sólo presenta el 0.5 como promedio anual de ausencias, es decir 4 veces menos. Sin duda alguna consideramos como ya se ha señalado con antelación que las primera etapas del ciclo familiar guarda una estrecha relación con la edad del trabajador, como lo menciona en su estudio Schwab y Heneman (1977) donde consideran que el menor grado de insatisfacción, se produce antes de los 30 años y es durante esta época cuando las personas se sienten más inclinadas a abandonar su trabajo (Nash, 1988:218).

Por otra parte, en relación a la variable de efectividad supervisora nos pareció interesante relacionar el tipo de liderazgo que ejerce el supervisor y la satisfacción laboral, donde se presentó una relación significativa entre ambas variables. Cabe mencionar que los trabajadores que tienen un supervisor que ejerce el liderazgo democrático un 42.1% gozan de buena satisfacción a diferencia de aquellos operarios con un supervisor que ejerce liderazgo autocrático en donde presentan únicamente 10.0% de satisfacción laboral Esta información fue acorde a estudios realizados por Morse, Weiss, Griggs (1954) en donde señalan la importancia de las relaciones con los colaboradores, los supervisores y la colectividad, lo cual influye con mucha frecuencia en lo que motiva a una persona a producir, restringir su producción, permanecer en su trabajo, abandonarlo o ausentarse a veces de él.

En nuestra investigación otro aspecto que nos pareció interesante considerar es lo referente al estilo de supervisión, en donde destacamos que el estilo de supervisión mezclado, fue el que presentó el mayor promedio con 42 ausencias anuales por incapacidad por enfermedad, siendo poco más del doble que el estilo de supervisión dirigido a las relaciones humanas y a la producción. Estos datos nos muestran una clara relación con la teoría de administración conocida como malla gerencial de Robert R Blake y Jane S. Mouton (1964) donde presenta dos dimensiones críticas de liderato efectivo, una dirigida hacia la preocupación por las Relaciones Humanas y la otra hacia la Producción. Tal y como lo señalan en el estilo 9.9 de la Malla Administrativa, la cual concuerda claramente con los datos obtenidos en nuestro estudio, ya que este estilo representa una alta preocupación por la producción acompañado por un alto interés por la gente. En donde se menciona que una de las necesidades básicas de algunas personas es la de estar involucrado y comprometido en la realización de un trabajo productivo e importante. De esta manera las capacidades de pensar y desarrollar nuevas ideas son utilizadas. Además integra las necesidades de los individuos con los requerimientos de la organización y hace posible obtener una organización verdaderamente efectiva en condiciones de servir mejor a los accionistas, trabajadores, proveedores, clientes y la sociedad en general.

Por otra parte en el estudio realizado por Covner (1950), Mann y Baumgartel (1952) demuestran que el ausentismo aumenta, al disminuir la calidad de la supervisión (Blum, 1988:775).

Además suponemos que el supervisor de hoy promueve las buenas relaciones con los subordinados, en cuanto a individuos y en cuanto a miembros de un grupo de trabajo, mientras que al mismo tiempo se alcanzan las metas del trabajo.

Otro de los aspectos en esta etapa conclusiva en esta investigación fue la influencia entre el tipo de necesidades del trabajador y su efecto al ausentismo por incapacidad por enfermedad. En el caso de nuestro trabajo, encontramos que los trabajadores con necesidades de estima reportaron el mayor promedio con 29 de ausencias anuales. El cual trata de valorarse a si mismo y de inspirar estima en los demás, tal y como lo señala Maslow (1954) donde afirma que todas las personas desean una evaluación estable, de base firme y elevada de si mismo, esto es auto-respeto y auto-estima, y que desean el respeto de los demás. Estas necesidades se cumplen al formar varias relaciones basadas en el desempeño adecuado, la interdependencia, el dar y recibir indicios de aprecio y aceptación.

En este estudio supusimos que las necesidades fisiológicas presentarían los más altos promedios. Además es importante señalar que es difícil determinar las necesidades de un sujeto, pues todas las personas no muestran los mismos impulsos o las mismas reacciones a cierta situación. Como nos muestra el estudio realizado por Charles Greene (1972) donde menciona que existe una amplia variedad de factores internos y externos que afectan el nivel de satisfacción del individuo. El alto nivel satisfacción conduce a la dedicación a la organización, mientras que el bajo, es decir la insatisfacción, produce conductas nocivas para la organización como: inasistencia, cambios, impuntualidad y accidentes.

Otra de las variables que consideramos conveniente en nuestro estudio relacionar son algunas variables independientes entre si, a fin de comprender mejor el fenómeno estudiado. Entre las que destacan podemos mencionar:

La variable de Satisfacción que presenta el trabajador en la Empresa y su relación con la Edad, en donde observamos que aquellos trabajadores que tienen mayor edad un 52.6% presentaron buena satisfacción laboral. Como fue comentado en la parte analítica de nuestro trabajo, en donde se menciona el estudio realizado por Gleen en 1977, en el cual se menciona que conforme los trabajadores van siendo mayores suelen sentirse más satisfechos con sus trabajos, de acuerdo a varias razones como menos expectativas o un menor ajuste a su situación laboral, ya que los trabajadores más jóvenes, suelen a estar menos satisfechos porque sus expectativas son más altas o porque se adaptan menos al trabajo y aunque hay excepciones, la tendencia general es que aumenta la satisfacción conforme aumenta la edad (Keith, 1989:119).

RECOMEDACIONES

Esta investigación fue planteada como una contribución para implementar medidas preventivas al ausentismo por incapacidad por enfermedad, a continuación sugerimos algunas recomendaciones.

Una buena asistencia hace posible un buen servicio, mejora la moral de los trabajadores y disminuye los gastos operacionales.

- 1.- Seleccionar desde el momento que ingresa el trabajador en forma adecuada el personal que cubra las características físicas y psíquicas para llenar el puesto.
- 2.- Brindar a los operarios, empleados y jefes una educación preventiva de salud, con el fin de sensibilizar al personal a la adopción.
- 3.- Realizar chequeo médico general semestralmente a los trabajadores.
- 4.- Recolocar a los trabajadores en puestos de acuerdo a sus características personales.
- 5.- Proporcionar orientación psicológica al personal con el fin de disminuir descontentos, ansiedades familiares o frustraciones.
- 6.- Mantener una disciplina del personal en materia de ausentismo laboral.
- 7.- Otorgar reconocimiento por parte de la gerencia a los trabajadores con récord de asistencias.
- 8.- Incrementar la satisfacción del trabajador por medio de motivadores que cubran las necesidades de logro, reconocimiento, desarrollo personal y autorealización.
- 9.- Fomentar la solidaridad entre el supervisor y el grupo de trabajo ayudando al logro de metas de la organización.
- 10.- Mostrar estadísticas de récord de asistencias, en un pizarrón de novedades o a través de una revista.
- 11.- Realizar campañas médicas sobre la medicina preventiva.

BIBLIOGRAFÍA

Arias , Fernando

(1980) *Administración de recursos humanos*, México , Ed. Trillas, 10a. edición.

Bittel, Lester

(1985) *Lo que todo supervisor debe saber*, México, De. Mc. Graw-Hill, 2a edición

Blum , Milton

(1988) *Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales*, México, Ed. Trillas, 6a. edición.

Byars , LLoyd.

(1987) *Administración de recursos humanos, conceptos y aplicaciones*, México D.F, Ed. Interamericana, S.A. de C.V.

Consejo nacional de ciencia y tecnología (CONACYT)

(1985) *Información científica tecnológica*, " La medicina del trabajo", vol.7, número 103, abril.

Clay, Smith

(1986). *Psicología de la conducta industrial*, México, D.F., Ed. Libras, Mc. Graw Hill de México, S. A. de C.V., 3a. edición.

Chiavenato, Idalberto

(1986) *Administración de recursos humanos*, México, De. Atlas, S.A.

Freund, John

(1989) *Estadística*, México, Ed. Prentice Hall, 4a. Edición.

Freemantle, David

(1986) *El super jefe*, Colombia, Ed. Norma.

Fleishman, Edwin

(1979) *Estudio de la psicología industrial Personal*, México, D.F, Ed.Trillas.

Gellerman, W.

(1984) *La Administración de las relaciones humanas*, México, Ed. Continental, S.A. de C.V.

Hernández Sampieri

(1992) *Metodología de la investigación*, México, ed. Mc Hraw Hill.

Kelly, Joe

(1975) *Relaciones humanas en la empresa*, Argentina, Ed. Ateneo.

- Keith Davis
(1989) *El comportamiento humano en el trabajo comportamiento organizacional*, México, Ed. Programas Educativos, S.A. de C.V. de , 7a. edición.
- Lawson, Joseph
(1978) *Ausentismo laboral*, México, De. Delnú, C.A: Expansión
- Leñero , Luis
(1986) *El fenómeno familiar en México*, México , Ed. Cedisa, 3a. edición.
- Nash,Michel
(1988) *Como incrementar la productividad del recurso humano*, Bogotá Colombia, Ed. Norma S:A:
- Oficina internacional del trabajo (OIT)
(1983)*Enciclopedia de salud y seguridad ocupacional*, Génova, Ed. Técnico, D:T. Luigui Parmeggini, 3a edición
- Robbins , Stepehen
(1987) *Comportamiento oranizacional*, México, Ed. Pentice Hall, 3a. edición.
- Siegel, Laurence
(1980) *Psicología de las oranizaciones industriales*, México, Ed. Continental, S. A. , 3a. edición.
- Sikula, F.
(1982) *Administración de recursos humanos*, México , D. F., Ed. Limusa, S. A.
- Tiffin, Joseph
(1986) *Psicología Industrial*, México,Tr. Andrés Ma. Mateo, Ed. Diana, S. A.
- Torres, Fernanado
(1984) *Estudio descriptivo del ambiente laboral en su relación con el ausentismo*, Monterrey, N.L.
- Westrop,Nora
(1983) *La familia*, México. Año II. No 15

ANEXO N0 1
CUESTIONARIO UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

1.- No. de Cuestionario: _____

V1

2 - Departamento o Planta: _____

V2

3.-Colonia donde vive _____

V3

4.-Municipio: _____

V4

5.- Sexo _____ (1) Femenino
_____ (2) Masculino

V5

6.- Edad (años cumplidos) _____

V6

7.- Escolaridad (total de años aprobados) _____

V7

8.- Estado Civil

V8

- _____ (1) Casado
- _____ (2) Soltero
- _____ (3) Divorciado
- _____ (4) Separado
- _____ (5) Unión libre
- _____ (6) Viudo (a)

9.- Cual es su puesto? (especificar máquina que opera)

V9

10.-Qué categoría tiene usted?

V10

11.-Cuánto tiempo tiene usted de trabajar en la empresa?

V11

FAVOR DE NO CONTESTAR ESTA PREGUNTA.

12.-Tipo de Familia.

V12

Con que personas vive usted y cuál es su parentesco?

PARENTESCO	EDAD
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10.	

NO UTILIZAR ESTE CUADRO

- | | |
|----|-------------|
| 1 | Nuclear |
| 2 | Extensa |
| 3 | Mixta |
| 4. | Seminuclear |

13.-Número de personas que viven en la casa.(Incluyéndose usted)

V13

14.-Cuántas personas dependen económicamente de usted?

V14

15.-Ha faltado a su trabajo por algún motivo familiar?

- (1) Si, con mucha frecuencia (3 o más)
- (2) Si, con frecuencia. (2 veces)
- (3) Solo en algunas ocasiones. (1 vez)
- (4) Nunca

V15

16.-TIPO DE LIDERAZGO

FAVOR DE MARCAR CON UNA "X" LA RESPUESTA QUE TENGA MAS PARECIDO CON SU SUPERVISOR

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.1 Es la persona que toma decisiones en el área de trabajo sin considerar a sus compañeros.		
16.2 Es la persona que estimula para que realices en forma eficiente el trabajo		
16.3 Es una persona amistosa, paciente y que domina las tareas que se realizan.		
16.4 Es una persona con poco sentido de responsabilidad		

V16

V17

V18

V19

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.5 Es la persona ideal para ejercer autoridad en el equipo de trabajo		
16.6 Es un miembro que fácilmente se relaciona con su equipo de trabajo		
16.7 Es un elemento que debe de influir en su equipo de trabajo para hacer lo que él quiere		
16.8 Es una persona que le gusta que el equipo de trabajo sea el que realice todas las tareas sin consultárselo.		

V20

V21

V22

V23

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.9 Es un elemento con gran capacidad para tomar responsabilidades.		
16.10 Es una persona que constantemente les dice al equipo de trabajo las tareas que se tienen que realizar.		
16.11 Es una persona que permite todo lo que el equipo de trabajo quiere como: permisos, faltas, llegar tarde, moverse de lugar a fin de evitar problemas.		
16.12 Es una persona amistosa y demuestra aprecio a los miembros del eq.de trabajo y al mismo tiempo exige que se realicen las tareas.		

V24

V25

V26

V27

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.13 Es un miembro que fácilmente se relaciona con su equipo de trabajo.		
16.14 Es la persona que toma decisiones en el área de trabajo sin considerar a sus compañeros.		
16.15 Es una persona que permite todo lo que el equipo de trabajo quiere como: permisos, faltar, llegar tarde, moverse de lugar a fin de evitar problemas.		
16.16 Es una persona amistosa y demuestra aprecio a los miembros del eq.de trabajo y al mismo tiempo exige que realicen las tareas.		

V28

V29

V30

V31

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.17 Es un elemento que debe influir en su equipo de trabajo para hacer lo que quiere.		
16.18 Es la persona que estimula para que se realice en forma eficiente el trabajo.		
16.19 Es una persona que constantemente les dice al equipo de trabajo las tareas que se tienen que realizar.		
16.20 Es una persona con poco sentido de responsabilidad.		

V32

V33

V34

V35

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.9 Es un elemento con gran capacidad para tomar responsabilidades.		
16.10 Es una persona que constantemente les dice al equipo de trabajo las tareas que se tienen que realizar.		
16.11 Es una persona que permite todo lo que el equipo de trabajo quiere como: permisos, faltas, llegar tarde, moverse de lugar a fin de evitar problemas.		
16.12 Es una persona amistosa y demuestra aprecio a los miem. del eq.de trabajo y al mismo tiempo exige que se realicen las tareas.		

V24

V25

V26

V27

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.13 Es un miem. que fácilmente se relaciona con su eq. de trabajo.		
16.14 Es la persona que toma decisiones en el área de trabajo sin considerar a sus compañeros.		
16.15 Es una persona que permite todo lo que el equipo de trabajo quiere como: permisos, faltar, llegar tarde, moverse de lugar a fin de evitar problemas.		
16.16 Es una persona amistosa y demuestra aprecio a los miem. del eq.de trabajo y al mismo tiempo exige que realicen las tareas.		

V28

V29

V30

V31

SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

CONSIDERA QUE SU SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2)DESACUERDO
16.17 Es un elemento que debe influir en su equipo de trabajo para hacer lo que quiere.		
16.18 Es la persona que estimula para que se realice en forma eficiente el trabajo.		
16.19 Es una persona que constantemente les dice al eq.de trabajo las tareas que se tienen que realizar.		
16.20 Es una persona con poco sentido de responsabilidad.		

V32

V33

V34

V35

CONTESTA CON UNA "X" A CADA PREGUNTA, SI ESTAS DE ACUERDO O DESACUERDO
SEÑALA UNA SOLA OPCION EN EL CUADRO

ESTILO DE SUPERVISOR:	1) ACUERDO	2) DESACUERDO
17.1 Los comprende y anima cuando tienen algún problema en relación al trabajo		
17.2 Hace que el equipo de trabajo se sienta importante para realizar con más eficiencia.		
17.3 Contribuye a que exista armonía en el ambiente de trabajo		
17.4 Forza a el eq. de trabajo para realizar mayor producción		
17.5 Se preocupa mas por la eficiencia de la producción que por la armonía de trabajo		
17.6 Vigila constantemente que se realice la tarea.		

V36

V37

V38

V39

V40

V41

18.- RELACION SUPERVISOR - OPERARIO

COMO CONSIDERA QUE SE DA LA RELACION ENTRE:	SU SUPERVISOR CON SUS AMIGOS		LOS COMPAÑEROS DEL EQ DE TRABAJO INCLUYENDOSE USTED	
	SI (1)	NO (2)	SI (1)	NO (2)
18.1 Amabilidad				
18.2 Respeto				
18.3 No hay distinción				
18.4 Claridad en la información				
18.5 Confianza				
18.6 Comprensión				
18.7 Aceptación				
18.8 Malos entendidos				
18.9 Compañerismo				
18.10 Motivación				
18.11 Saben escuchar cuando hay problemas o dudas				
18.12 Paciencia para entender sus dudas				

V42 - V43

V44 - V45

V46 - V47

V48 - V49

V50 - V51

V52 - V53

V54 - V55

V56 - V57

V58 - V59

V60 - V61

V62 - V63

V64 - V65

CARACTERISTICAS DEL GRUPO DE TRABAJO

19.- En su opinión que considera que hacen sus compañeros para sacar adelante su trabajo?

V66

- _____ (1) Se interesan por ayudarse mutuamente
- _____ (2) La mayoría cuando puede ayuda
- _____ (3) Algunos nos ayudan
- _____ (4) Nadie quiere ayudar

20.- Considera que su grupo de trabajo demuestra sentido de responsabilidad ante las tareas a realizar.

V67

- _____ (1) Siempre
- _____ (2) Casi siempre
- _____ (3) Algunas veces
- _____ (4) Casi Nunca
- _____ (5) Nunca

21.- Considera que su equipo de trabajo aporta ideas nuevas e innovadoras para mejorar la calidad de la producción

V68

- _____ (1) Con mucha frecuencia
- _____ (2) Con frecuencia
- _____ (3) Algunas veces
- _____ (4) Rara vez
- _____ (5) Nunca

22.- Considera que, cuando el supervisor esta ausente, su grupo de trabajo tiende a realizar la tarea?

V69

- _____ (1) Siempre
- _____ (2) Casi siempre
- _____ (3) Algunas veces
- _____ (4) Casi Nunca
- _____ (5) Nunca

COMUNICACION

23 - Acostumbra a platicar usted y su supervisor?

V70

- _____ (1) Siempre
- _____ (2) Casi siempre
- _____ (3) Algunas veces
- _____ (4) Casi Nunca
- _____ (5) Nunca

24 - Con que frecuencia platica usted con su supervisor referente a cuestiones de trabajo?

V71

- _____ (1) Todos los días
- _____ (2) Una vez a la semana
- _____ (3) Como una vez por mes
- _____ (4) En varias ocasiones al año
- _____ (5) Unicamente cuando presento mi reporte
- _____ (6) Nunca

25.- Considera usted que la Información que brinda su supervisor es rápida y se les da al mismo tiempo a sus compañeros de trabajo V72

- _____ (1) Siempre
- _____ (2) Casi siempre
- _____ (3) Algunas veces
- _____ (4) Casi Nunca
- _____ (5) Nunca

26.- Generalmente su supervisor se comunica únicamente con algunos de sus compañeros V73

- _____ (1) Siempre
- _____ (2) Casi siempre
- _____ (3) Algunas veces
- _____ (4) Casi Nunca
- _____ (5) Nunca

27.- Con qué frecuencia le proporciona su supervisor información respecto al desempeño de su trabajo? V74

- _____ (1) Todos los días
- _____ (2) Una vez a la semana
- _____ (3) Como una vez por mes
- _____ (4) En varias ocasiones al año
- _____ (5) Únicamente cuando presento mi reporte
- _____ (6) Nunca

28.- Qué tanta información útil se le proporciona al respecto a su desempeño en el trabajo? V75

- _____ (1) Nada
- _____ (2) Muy poca
- _____ (3) Algo
- _____ (4) Bastante
- _____ (5) Mucho

CONTESTAR CON UNA "X" A CADA PREGUNTA, SI ES SI O NO

29.- Con respecto a las tareas de trabajo se le dan las explicaciones suficientes sobre:

	SI (1)	NO (2)
29.1 Lo que debe hacer		
29.2 Como debe de hacer		
29.3 Por que debe de hacerlo		

V76

V77

V78

30 - Su supervisor le mantiene informado de todo lo que ocurre? V79

- _____ (1) Siempre
- _____ (2) Casi Siempre
- _____ (3) Algunas Veces
- _____ (4) Nunca

31.- Está informado su supervisor de lo que sus compañeros piensan sobre las condiciones de trabajo? V80

- _____ (1) Muy buena
- _____ (2) Bien informado
- _____ (3) Informado
- _____ (4) Mal informado
- _____ (5) Muy mal informado

32.- Como es la comunicación entre los compañeros? V81

- _____ (1) Muy buena
- _____ (2) Buena
- _____ (3) Regular
- _____ (4) Mala
- _____ (5) Muy mala

33.- Qué tanto el supervisor alienta o anima a la gente en su grupo de trabajo para que desarrollen nuevas maneras de hacer las cosas? V82

- _____ (1) Mucho
- _____ (2) Algo
- _____ (3) Indiferente
- _____ (4) Realmente no desean ideas, pero están permitidas
- _____ (5) Las nuevas ideas, de hecho, son desalentadoras

34.- Vale la pena trabajar duro en su empresa para recibir ascenso? V83

- _____ (1) Vale la pena extremadamente
- _____ (2) Vale mucho la pena
- _____ (3) Ayuda algo
- _____ (4) No ayuda mucho
- _____ (5) No ayuda nada

35.- Le interesa el tipo de trabajo que realiza V84

- _____ (1) Mucho
- _____ (2) Casi todo
- _____ (3) Algo
- _____ (4) Casi nada
- _____ (5) Nada

36.- Como se siente después de que ha platicado con su supervisor sobre la realización de su trabajo? V85

- _____ (1) Muy satisfecho a seguir trabajando
- _____ (2) Motivado
- _____ (3) Indiferente
- _____ (4) Desanimado
- _____ (5) Muy desanimado

37 - La supervisión que recibe, le hace desear que: V86

- _____ (1) Trabaje con gran desempeño
- _____ (2) Trabaje bien
- _____ (3) Realice lo necesario
- _____ (4) Trabaje muy poco
- _____ (5) Realice lo menos posible

ENFERMEDAD

38.- Desde que inicio ha tenido incapacidades por enfermedad?

V87

- _____ (1) Si
- _____ (2) No (pasar a la pregunta 40)

39.- Con que frecuencia ha tenido esas incapacidades por enfermedad.

V88

- _____ (1) Muy frecuentemente (4 ó más)
- _____ (2) En ocasiones (1 ó 3)
- _____ (3) Nunca (0)

40.- Padece alguna enfermedad crónica?

V89

- _____ (1) Si
- _____ (2) No (pasar a la pregunta 42)

41.- Que enfermedad crónica padece?

V90

42.- Cuando hay algún enfermo en la familia, quién lo lleva al médico?

V91

- _____ (1) Usted
- _____ (2) Otra persona

43.- Qué opina usted sobre los cambios de turno?

V92

44.- Considera que los cambios de turno le han ocasionado alguna enfermedad?

V93

- _____ (1) Si
- _____ (2) No (pasar a la pregunta 46)

45.- Qué tipo de enfermedad le han ocasionado los cambios de turno?

V94

46.- Cuáles son las enfermedades más frecuentes que presentan sus compañeros en la empresa?

V95

47.- Considera usted cuando sus compañeros se enferman acuden al médico y esperan que se les incapacite? V96

- _____ (1) Si
- _____ (2) No

48.- Considera usted, que aún cuando se sienten enfermos sus compañeros vienen a trabajar? V97

- _____ (1) Si, con mucha frecuencia
- _____ (2) Algunas veces
- _____ (3) Nunca

49.- Mencione 3 causas por las que cree que sus compañeros se enferman dentro de la empresa. V98

FAVOR DE SEÑALAR 3 CAUSAS

50.- Qué le gustaría que hiciera la empresa para evitar que los trabajadores se enfermen? V99

51.- Considera que sus compañeros se ausentan. V100

- _____ (1) Muy frecuentemente
- _____ (2) En ocasiones
- _____ (3) Nunca
- _____ (4) No sabe

52.- Mencione 3 motivos por los cuales sus compañeros se ausentan: V101

FAVOR DE SEÑALAR 3 CAUSAS

53.- En su tiempo libre acostumbra tomar bebidas alcohólicas? V102

- _____ (1) Si
- _____ (2) No (Pasar a la pregunta 55)

54.-Con qué frecuencia acostumbra tomar bebidas alcohólicas?

V103

- _____ (1) Si, diariamente
- _____ (2) Si, una vez por semana
- _____ (3) Si, una vez al mes
- _____ (4) Solo de vez en cuando
- _____ (5) Nunca
- _____ (6) No se aplica

ACCIDENTES

55.- Desde que inició a trabajar ha tenido accidentes de trabajo dentro de la empresa

V104

- _____ (1) Si
- _____ (2) No (Pasar a la pregunta 58)

56.- Con qué frecuencia ha tenido esos accidentes?

V105

- _____ (1) Muy frecuentemente (3 ó más)
- _____ (2) En ocasiones (1 ó más)
- _____ (3) Nunca (0)

57.- Qué tipo de lesiones le han ocasionado los accidentes?

V106

58.- Me podría mencionar 3 causas por las que los compañeros se accidentan?

V107

FAVOR DE SEÑALAR 3 CAUSAS

59.- Considera que la mayoría de sus compañeros hacen uso del equipo personal de seguridad para evitar accidentes?

V108

- _____ (1) Si (Pasar a la pregunta 61)
- _____ (2) No

60.- Me podría mencionar 3 motivos por los que sus compañeros no hacen uso del equipo de seguridad?

V109

FAVOR DE SEÑALAR 3 CAUSAS

61.- Sus compañeros lo usan:

V110

- (1) Completo en forma adecuada
- (2) Incompleto en forma adecuada
- (3) Completo pero en forma inadecuada
- (4) Incompleto pero en forma inadecuada

62.- Que sugerencias le gustaría dar para evitar que los trabajadores se accidenten:

V111

OBSERVACIONES:

ENTREVISTADOR: _____

FECHA:

HORA DE LA ENTREVISTA: _____

ESCALA DE MASLOW

Clasifique los cinco factores de cada grupo de acuerdo con la importancia que usted les dé, poniendo el número 5 en el factor más importante y así sucesivamente hasta poner el número 1 en el factor menos importante para usted de cada grupo que a continuación se presenta.

I

- A _____ Tener una buena alimentación.
- E _____ Tener oportunidad de desarrollar actividades que impliquen creatividad
- B _____ Tener buenas oportunidades de trabajo.
- C _____ Sentirme aceptado por mis compañeros
- D _____ Tener oportunidad de demostrar mis habilidades.

II

- B _____ Estar protegido con una buena situación económica.
- D _____ Que reconozcan y valoren mi trabajo.
- A _____ Conservar una buena condición física.
- E _____ Tener oportunidad de dedicarme a lo que me gusta.
- C _____ Tener buenos amigos.

III

- C _____ Tener oportunidad de trabajar en equipo
- A _____ Tener un ambiente higiénico y saludable para trabajar.
- B _____ Tener un buen seguro contra accidentes.
- E _____ Tener oportunidad de participar en decisiones importantes.
- D _____ Tener oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional.

IV

- C _____ Que el ambiente me permita establecer buenas relaciones interpersonales
- B _____ Contar con una buena preparación para el futuro.
- D _____ Que quienes me rodean reconozcan mi capacidad y mis logros.
- E _____ Que la organización permita mi desarrollo personal.
- A _____ Tener oportunidad de hacer deporte.

V

- E _____ Que la empresa permita mi expresión personal.
- A _____ Dormir y/o descansar adecuadamente.
- D _____ Que valoren justo y objetivamente mis méritos.
- C _____ Contar con un equipo de compañeros que nos apoyemos mutuamente
- B _____ Empezar a plantear mi futuro.

VI

- A _____ Tener buena salud.
- B _____ Asegurar el futuro.
- E _____ Enfrentarme continuamente a retos que me estimulen a superarlos
- C _____ Tener constantemente a quien pedir y proporcionar ayuda
- D _____ Tener reconocimiento y ser estimulado por los demás.

PUNTAJE:

E = _____

D = _____

C = _____

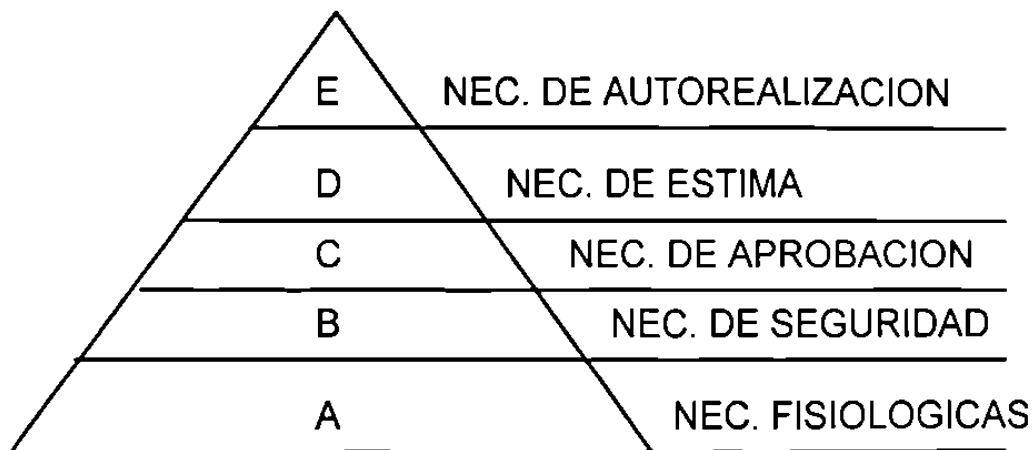
B = _____

A = _____

LETRA CON MAYOR PUNTAJE _____

LETRA CON MENOR PUNTAJE _____

¿ COMO ME APRECIO YO ?



ANEXO N0 2
MANUAL DE CODIFICACION

MANUAL DE CODIFICACION

V.1 Número de Cuestionario (directo)

V.2 Departamento

- 1.- Comunicaciones y Telefónico
- 2.- Plásticos y Cordones
- 3.- Aislamientos Sólidos y Cubiertos
- 4.- Magneto Vertical
- 5.- Magneto Horizontal
- 6.- Compuestos y Servicios
- 7.- Mantenimiento
- 8.- No Sabe
- 9.- No se Aplica
- 10.- No Contestó
- 11.- Alambres y Cables
- 12.- Electrónica

V.3 Estrato

- 1.- Bajo
- 2.- Medio bajo
- 3.- Medio Alto
- 4.- Alto
- 5.- Marginal

V.4 Municipio

- 1.- San Nicolás
- 2.- Escobedo
- 3.- Apodaca
- 4.- Marín
- 5.- Juárez
- 6.- Guadalupe
- 7.- Monterrey

V.5 Sexo

- 1.- Femenino
- 2.- Masculino

V.6 Edad (directo)

V.7 Escolaridad

- 1.- Analfabeta
- 2.- Pre-Primaria
- 3.- Primaria Incompleta
- 4.- Primaria Completa
- 5.- Secundaria Incompleta
- 6.- Secundaria Completa
- 7.- Técnica Incompleta
- 8.- No Sabe
- 9.- No se Aplica
- 10.- No Contestó
- 11.- Técnica Completa
- 12.- Normal Básica Incompleta
- 13.- Normal Básica Completa

- 14.- Preparatoria Incompleta
- 15.- Preparatoria Completa
- 16.- Profesional Incompleta
- 17.- Profesional Completa
- 18.- Postgrado Incompleto
- 19.- Postgrado Completo

V.8 Estado Civil

- 1.- Casado
- 2.- Soltero
- 3.- Divorciado
- 4.- Separado
- 5.- Unión Libre
- 6.- Viudo

V.9 Puesto

- 1.- Operadores de Estiradores
- 2.- Operadores de Forradoras
- 3.- Operadores de Esmaltadoras
- 4.- Operadores de Mediciones
- 5.- Operadores de Trenzadoras
- 6.- Operadores de Estañadoras
- 7.- Operadores de Máquinas PBC
- 8.- No Sabe
- 9.- No se Aplica
- 10.- No Contestó
- 11.- Operadores de Broches
- 12.- Operadores de Máquinas
- 13.- Operadores de Rectangulares
- 14.- Operadores de Mecánica
- 15.- Operadores de Eléctricos
- 16.- Operadores de Piso
- 17.- Operadores de Soldadura
- 18.- Operadores Electricistas
- 19.- Otros
- 20.- Operadores de Reunidoras
- 21.- Operadores de Materiales
- 22.- Operadores de Mezcladoras
- 23.- Operadores de Montacargas

V.10 Categoría (directo)

V.11 Tiempo de trabajar en la Empresa (directo)

V.12 Tipo de Familia

- 1.- Nuclear
- 2.- Extensa
- 3.- Mixta
- 4.- Seminuclear

V.13 Número de personas que viven en la casa (directo)

V.14 Personas que dependen económicamente del trabajador (directo)

V.15 Frecuencia de Inasistencia del trabajador por asuntos familiares

- 1.- Si con mucha frecuencia (3 ó más)
- 2.- Si con frecuencia (2 veces)
- 3.- Solo en algunas ocasiones (una vez)
- 4.- Nunca

TIPO DE LIDERAZGO

- V.16 Es la persona que toma las decisiones en el área de trabajo sin considerar a sus compañeros
- V.17 Es la persona que estimula para que se realice en forma eficiente el trabajo
- V.18 Es una persona amistosa, paciente y que domina las tareas que se realizan
- V.19 Es una persona con poco sentido de responsabilidad
- V.20 Es la persona ideal para ejercer autoridad en el equipo de trabajo
- V.21 Es un miembro que fácilmente se relaciona con su equipo de trabajo
- V.22 Es un elemento que debe de influir en su equipo de trabajo para hacer lo que él quiere
- V.23 Es una persona que le gusta que el equipo de trabajo sea el que realice todas las tareas sin consultarsele
- V.24 Es un elemento con gran capacidad para tomar responsabilidades
- V.25 Es una persona que constantemente les dice al equipo de trabajo las tareas que se tienen que realizar
- V.26 Es una persona que permite todo lo que el equipo de trabajo quiere como: permisos, faltas, llegar tarde, moverse de lugar a fin de evitar problemas
- V.27 Es una persona amistosa y demuestra aprecio a los miembros del equipo de trabajo y al mismo tiempo exige que se realicen las tareas
- V.28 Es un miembro que fácilmente se relaciona con su equipo de trabajo
- V.29 Es la persona que toma las decisiones en el área de trabajo sin considerar a sus compañeros
- V.30 Es una persona que permite todo lo que el equipo de trabajo quiere como: permisos, faltas, llegar tarde, moverse de lugar a fin de evitar problemas
- V.31 Es una persona amistosa y demuestra aprecio a los miembros del equipo de trabajo al mismo tiempo exige que realicen las tareas
- V.32 Es un elemento que debe influir en su equipo de trabajo para hacer lo que él quiere
- V.33 Es la persona que estimula para que se realice en forma eficiente el trabajo
- V.34 Es una persona que constantemente les dice al equipo de trabajo las tareas que se tienen que realizar
- V.35 Es una persona con poco sentido de responsabilidad

UTILIZAR EL MISMO CODIGO
V 16- V35
1.- ACUERDO
2.- DESACUERDO

ESTILO DE SUPERVISOR

- V.36 Los comprende y anima cuando tienen algún problema en relación al trabajo
- V.37 Hace que el equipo de trabajo se sienta importante para realizar con más eficiencia
- V.38 Contribuye a que exista armonía en el ambiente de trabajo
- V.39 Forza al equipo de trabajo para realizar mayor producción
- V.40 Se preocupa más por la eficiencia de la producción que por la armonía de trabajo
- V.41 Vigila constantemente que se realice la tarea

UTILIZAR EL MISMO CODIGO
V 36-V41
1.- ACUERDO
2.- DESACUERDO

RELACION SUPERVISOR OPERARIO Y RELACION OPERARIO OPERARIO

- V.42-V.43 Amabilidad
- V.44-V.45 Respeto
- V.46-V.47 No hay distinción
- V.48-V.49 Claridad en la información
- V.50-V.51 Confianza
- V.52-V.53 Comprensión
- V.54-V.55 Aceptación
- V.56-V.57 Malos entendidos
- V.58-V.59 Compañerismo
- V.60-V.61 Motivación
- V.62-V.63 Saben escuchar
- V.64-V.65 Paciencia para entender sus dudas

UTILIZAR EL MISMO CODIGO V 42-V 65 1.- SI 2.- NO

CARACTERISTICAS DEL GRUPO DE TRABAJO

V.66 En su opinión, que considera que hacen sus compañeros para sacar adelante su trabajo

- 1.- Se interesan por ayudarse mutuamente
- 2.- la mayoría cuando puede se ayuda
- 3.- Algunos no ayudan
- 4.- Nadie quiere ayudar

V.67 Considera que su grupo de trabajo demuestra sentido de responsabilidad ante las tareas a realizar

- 1.- Siempre
- 2.- Casi siempre
- 3.- Algunas veces
- 4.- Casi nunca
- 5.- Nunca

V.68 Considera que su equipo de trabajo aporta ideas nuevas e innovadoras para mejorar la calidad de la producción

- 1.- Con mucha frecuencia
- 2.- Con frecuencia
- 3.- Algunas veces
- 4.- Rara vez
- 5.- Nunca

V.69 Considera que, cuando el supervisor está ausente, su grupo de trabajo tiende a realizar la tarea

- 1.- Siempre
- 2.- Casi siempre
- 3.- Algunas veces
- 4.- Casi nunca
- 5.- Nunca

COMUNICACION

V.70 Acostumbra a platicar usted y su supervisor

- 1.- Siempre
- 2.- Casi siempre
- 3.- Algunas veces
- 4.- Casi nunca
- 5.- Nunca

V.71 Con que frecuencia platica usted con su supervisor referente a cuestiones de trabajo

- 1.- Todos los días
- 2.- Una vez a la semana
- 3.- Como una vez por mes
- 4.- En varias ocasiones al año
- 5.- Unicamente cuando presento mi reporte
- 6.- Nunca

V.72 Considera usted que la información que brinda su supervisor es rápida y se les dá al mismo tiempo a sus compañeros de trabajo

- 1.- Siempre
- 2.- Casi siempre
- 3.- Algunas veces
- 4.- Casi nunca
- 5.- Nunca

V.73 Generalmente su supervisor se comunica unicamente con algunos compañeros de trabajo

- 1.- siempre
- 2.- Casi siempre
- 3.- Algunas veces
- 4.- Casi nunca
- 5.- Nunca

V.74 Con que frecuencia le proporciona su supervisor información respecto al desempeño de su trabajo

- 1.- Todos los días
- 2.- Una vez a la semana
- 3.- Como una vez por semana
- 4.- En varias ocasiones al año
- 5.- Unicamente cuando presento mi reporte
- 6.- Nunca

V.75 Que tanta información útil se le proporciona respecto a su desempeño en el trabajo

- 1.- Nada
- 2.- Muy poco
- 3.- Algo
- 4.- Bastante
- 5.- Mucho

Con respecto a las tareas de trabajo se les dan explicaciones suficientes sobre:

V.76 Lo que debe de hacer

V.77 Como debe de hacer

V.78 Porque debe de hacerlo

UTILIZAR EL MISMO CODIGO

V 76- V 78

1.- SI

2.- NO

V.79 Su supervisor le mantiene informado de todo lo que ocurre

- 1.- Siempre
- 2.- Casi siempre
- 3.- Algunas veces
- 4.- Nunca

V.80 Está informado su supervisor de lo que sus compañeros piensan sobre las condiciones de trabajo

- 1.- Muy bien informado
- 2.- Bien informado
- 3.- Informado
- 4.- Mal informado
- 5.- Muy mal informado

V.81 Como es la comunicación entre los compañeros

- 1.- Muy buena
- 2.- Buena
- 3.- Regular
- 4.- Mala
- 5.- Muy mala

V.82 Que tanto el supervisor alimenta o anima a la gente en su equipo de trabajo para que desarrollen nuevas maneras de hacer las cosas

- 1.- Mucho
- 2.- Algo
- 3.- Indiferente
- 4.- Realmente no se desean ideas, pero están permitidas
- 5.- Las nuevas ideas, de hecho, son desalentadoras

V.83 Vale la pena trabajar duro en su empresa para recibir un ascenso

- 1.- Vale la pena extremadamente
- 2.- Vale mucho la pena
- 3.- Ayuda algo
- 4.- No ayuda mucho
- 5.- No ayuda nada

V.84 Le interesa el tipo de trabajo que realiza

- 1.- Mucho
- 2.- Casi todo
- 3.- Algo
- 4.- Casi nada
- 5.- Nada

V.85 Como se siente despues de que ha platicado con su supervisor sobre la realización de su trabajo

- 1.- Muy satisfecho a seguir trabajando
- 2.- Motivado
- 3.- Indiferente
- 4.- Desanimado

5.- Muy desanimado

V.86 La supervisión que recibe, le hace desear que:

- 1.- Trabaje con gran empeño
- 2.- Trabaje bien
- 3.- Realice lo necesario
- 4.- Trabaje poco
- 5.- Realice lo menos posible

ENFERMEDAD

V.87 Desde que inició a trabajar ha tenido incapacidades por enfermedad

- 1.- Si
- 2.- No

V.88 Con que frecuencia ha tenido estas incapacidades por enfermedad

- 1.- Muy frecuentes (4 o más)
- 2.- En ocasiones (1 o 3)
- 9.- Nunca (0) o no se aplica

V.89 Padece alguna enfermedad crónica

- 1.- Si
- 2.- No

V.90 Que enfermedad crónica padece

- 1.- Respiratorias (Alergias, Tos)
- 2.- Traumatismo lumbar (Lumbalgia)
- 3.- Aparato circulatorio (Vaices, Hipertensión Arterial)
- 4.- Sistema Central y Organos de Oidos (Oidos)
- 5.- Glándulas Endocrinas (Diabetes)

V.91 Cuando hay algún enfermo en la familia quien lo lleva al médico

- 1.- Usted
- 2.- Otra persona

V.92 Que opina usted sobre los cambios de turno

BIEN

- 1.- Bien dan tiempo para tratar asuntos personales y familiares
- 2.- Bien permite cambio de rutina
- 3.- Bien necesarios para la producción
- 4.- Bien sin especificar (normal)
- 5.- Bien permiten descansar
- 6.- Bien no le afecta y se adapta
- 7.- Bien existe entusiasmo y optimismo
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Bien no son molestos

REGULAR

- 12.- Regular hay que saber acostumbrarse
- 13.- Regular en ocasiones resultan favorables
- 14.- Regular los cambios son programados
- 15.- Regular sin especificar

MALOS

- 16.- Malos el turno de noche es pesado
- 17.- Malos no ha todo el personal lo consideran ideal
- 18.- Malos no se acostumbra al cambio de turno
- 19.- Malos sin especificar
- 20.- Malos no les gusta
- 21.- Malos porque tiene problemas familiares
- 22.- Malos porque no tienen un solo turno general
- 23.- Malos turno de día pesado
- 24.- Malos inoportunos e incómodos
- 25.- Malos le afecta al organismo
- 26.- No tiene cambio de turno

V.93 Considera que los cambios de turno le han ocasionado alguna enfermedad

- 1.- Si
- 2.- No

V.94 Que tipo de enfermedad le han ocasionado el cambio de turno

- 1.- Respiratorias (Gripas, Tos, problemas de garganta)
- 2.- Gastrointestinales
- 3.- Signos (Agotamiento, Dolor de cabeza, Incomodidad, Insomnio, Mal humor)

V.95 Cuales son las enfermedades más frecuentes que presentan sus compañeros en la empresa

V.96

V.97

- 1.- Aparato central y Organos de oídos (Oídos)
- 2.- Respiratorios (Gripa, Garganta, Tos, Alergias, Temperatura, Garraspera, Dengue)
- 3.- Aparato Digestivo (Infecciones estomacales, Gastritis, Deshidratación, Agruras, Vómito, Hemias)
- 4.- Traumatismo lumbar (Lesión de cintura, musculares, lesiones corporales)
- 5.- Aparato Circulatorio (Hipertensión Arterial, Várices)
- 6.- Glándulas Endocrinas (Diabetes)
- 7.- Organos de los sentidos (Vista)
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Aparato Genitourinario (Riñones)
- 12.- Dermatológicas (Irritación en la piel, Resequedad)
- 13.- Signos (falta de reposo, Dolor de cabeza)

V 98 Considera usted que cuando sus compañeros se enferman acuden al médico y esperan que se les incapacite

- 1.-Si
- 2.-No

V 99 Considera usted, que aún cuando se sienten enfermos sus compañeros vienen a trabajar

- 1.-Si, con mucha frecuencia
- 2.- Algunas veces
- 3.- Nunca

V 100 Mencione 3 causas por las que cree que sus compañeros se enfermen dentro de la empresa

V 101

V 102

- 1.-Cambios de ambiente (Cambios de temperatura, Clima caliente, gases, contaminación, ruido, falta de extractores, polvo, vapores, ventilación)
- 2.- Materia prima (esmalte, solventes, desconocimiento de materiales tóxicos, resina)

- 3.- Alimentación (tipo, no consumo, rapidez)
- 4.- Tomar agua helada, sodas
- 5.- Tomar agua contaminada
- 6.- Cambio de turno (desvelarse, insomnio, cansancio)
- 7.- Por el uso inadecuado del equipo (negligencia, por accidentes, por mascarilla)
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Trato de superiores (jefe, supervisores)
- 12.- Temporada (estar a la interperie en tiempo de frío)
- 13.- Tipo de trabajo que realiza (estar de pie, esfuerzo)
- 14.- Epidemias (contagio)
- 15.- Descuido de salud (mojarse en tiempo de frío, no practicar algún deporte, no acuden al médico, bañarse después de una jornada de trabajo)

UTILIZAR EL MISMO CODIGO V 100-V 102

V 103 Que le gustaría que hiciera la empresa para evitar que los trabajadores se enfermen

V 104

- 1.- Mejorar condiciones ambientales (extractores, ventilación, temperatura, ruido, polvo y humo)
- 2.- Atiendan peticiones de los trabajadores (ponerse en el lugar del trabajador, brindar camisas, uniformes con telas ligeras, mayor seguridad de áreas de trabajo)
- 3.- Evitar la contaminación del agua (chechar tuberías, evitar la contaminación y químicos)
- 4.- Mayor información (uso del equipo, medidas de seguridad, concientización, prevención, cuidado propio del trabajo, folletos)
- 5.- Que exista botiquín
- 6.- Campañas constantes de salud (chequeo)
- 7.- Aparatos de garrafón de agua (regularizar bebederos, agua caliente)
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Mantenimiento a las áreas de trabajo (máquinas, higiene, equipo adecuado para subir hornos)
- 12.- Servicio médico las 24 horas
- 13.- Area de refrigeración de alimentos
- 14.- Ambulancias en caso de emergencia
- 15.- Buen servicio del comedor
- 16.- Cambios de turno cada mes (de noche estabilidad)
- 17.- Nada

V 105 Considera que sus compañeros se ausentan

- 1.- Muy frecuentemente
- 2.- En ocasiones
- 3.- Nunca
- 8.- No sabe

V 106 Mencione 3 motivos por los cuales sus compañeros se ausentan

V 107

V 108

- 1.- Problemas familiares (nacimientos de hijos, fallecimiento)
- 2.- Enfermedad (indispuesto físicamente, visita al I.M.S.S.)
- 3.- Asuntos personales (choques, problemas económicos, reuniones sociales, compromisos, organización de tiempo, causas ajenas)
- 4.- Junta de sindicato

- 5.- Llegadas tarde
- 6.- Falta de transporte
- 7.- Cambio de turno (extenso)
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Falta de motivación (flojera, no tiene responsabilidad, actitud negativa, aburrimiento del trabajo, no quiere trabajar, no tiene interes, presiones, cualquier pretexto, por gusto, no le gusta)
- 12.- Problemas de alcoholismo
- 13.- Mal ejemplo del supervisor (ausencia)
- 14.- Condiciones ambientales (calor, olores de solventes)
- 15.- Otros ingresos

V 109 En su tiempo libre acostumbra tomar bebidas alcohólicas

- 1.- Si
- 2.- No

V 110 Con que frecuencia acostumbra tomar bebidas alcohólicas

- 1.- Si, diariamente
- 2.- Si, una vez por semana
- 3.- Si, una vez al mes
- 4.- Solo de vez en cuando
- 5.- Nunca
- 6.- No contestó
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica

V 111 Desde que inició a trabajar ha tenido accidentes de trabajo dentro de la empresa

- 1.- Si
- 2.- No

V 112 Con que frecuencia ha tenido esos accidentes

- 1.- Muy frecuentemente (3 o más)
- 2.- En ocasiones (1 o 2)
- 9.- Nunca (0) o no se aplica

V 113 Que tipo de lesiones le han ocasionado los accidentes

V 114

- 1.- Fractura de hueso (astillamiento, fisura, falseaduras)
- 2.- Herida (cortada)
- 3.- Lesiones múltiples (daños de ojos, hernia, pérdida de piezas dentales, raspones, daño en dedos y uñas, etc.
- 4.- Contusión, aplastamiento o magulladura (machucones)
- 5.- Estiramiento (desgarre, nervios encogidos,cintura)
- 6.- Quemadura térmica y química
- 7.- Inflamación de articulaciones, tendones y músculos
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Amputación

V 115 Me podría mencionar 3 causas por las que sus compañeros se accidentan

V 116

V 117

CONDICIONES INSEGURAS

- 1.- Ojetos mal acomodados
- 2.- Fallas mecánicas
- 3.- Falta de orden y limpieza
- 4.- Incomodidad del área de trabajo
- 5.- Maquinaria defectuosa
- 6.- Cambio de máquina
- 7.- Presión del supervisor
- 8.- No sabe
- 9.- No se aplica
- 10.- No contestó
- 11.- Condiciones inseguras (no especificado)

ACTOS INSEGUROS

- 12.- Por jugar
- 13.- No precaución (descuido, no medir riesgo, terminar rápido el trabajo, quitar las poleas)
- 14.- Para incapacitarse
- 15.- No seguir instrucciones (reglas de seguridad)
- 16.- Falta de asesoramiento
- 17.- Otros
- 18.- Insatisfacción (fatiga, presión, estado de ánimo, motivación, no interés, no vienen en condiciones de trabajar, comunicación)
- 19.- Falta de experiencia
- 20.- Por enfermedad
- 21.- Problemas personales
- 22.- Falta de uso del equipo de protección
- 23.- Actos inseguros no especificados

UTILIZAR EL MISMO CODIGO

V 115-V 117

V 118 Considera que sus compañeros hacen uso del equipo personal de seguridad para evitar accidentes

- 1.- Si
- 2.- No

V 119 Me podría mencionar 3 motivos por lo que sus compañeros no hacen uso del equipo de seguridad personal

V 120

V 121

- 1.- No lo requiere el departamento
- 2.- No se les llama la atención (exceso de confianza)
- 3.- Irresponsabilidad (indisciplina, negligencia, decidia, no lo usa completo, olvida la llave del lokers, no lo tiene a la mano, no le gusta, desobligación, pérdida del equipo de seguridad, rapidéz, no tiene hábito, flojera, descuido, no quiere usarlo, no están acostumbrados, no tienen interés)
- 4.- Incomodidad (los guantes no les permiten trabajar, los lentes les molestan, no les quedan, las telas gruesas del uniforme, no les gustan los zapatos, los tapones les causan dolor de oído, mal diseñado el equipo)
- 5.- Condiciones ambientales (calor)
- 6.- No les proporcionan lo suficiente (malas condiciones)

7.- Falta de capacitación (ignorancia propia, no estar enterados que equipo llevar determinada área, falta de campaña records de accidentes, no saben para que sirve el equipo de seguridad, no conocen sus obligaciones)

8.- No sabe

9.- No se aplica

10.- No contestó

11.- No valoran su salud (sienten que nunca se van accidentar, se creen autosuficientes, no miden consecuencias)

12.- Represarias contra el supervisor

**UTILIZAR EL MISMO CODIGO
V 119 -V 121**

V 122 Sus compañeros lo usan

1.- Completo en forma adecuada

2.- Incompleto en forma adecuada

3.- Completo pero en forma inadecuada

4.- Incompleto pero en forma inadecuada

V 123 Que sugerencias le gustaría dar para evitar que los trabajadores se accidenten

V 124

1.- Mas cursos y capacitación sobre accidemntes (continuar con cursos, conscientizando, capacitación del uso de maquinaria y de herramientas)

2.- Uso del equipo de seguridad en forma adecuada (más conocimiento)

3.- Respeto del reglamento de seguridad (realizar el trabajo con seguridad y respeto, sanciones, manejar todo con seguridad)

4.- Que valoren su salud (que midan los riesgos, quererse asi mismos, que esten conscientes, mensajes sobre seguridad, evitar actos inseguros)

5.- Crear ambiente favorable de trabajo (sin presiones de los jefes, más motivación)

6.- Que el equipo de trabajo esté en buenas condiciones (que la empresa les proporcione más seguido el equipo)

7.- Máquinas en buenas condiciones (llamar al mecánico, mantenimiento, herramienta no usarla en malas condiciones)

8.- No sabe

9.- No se aplica

10.- No contestó

11.- Condiciones ambientales favorables (lugar limpio y ordenado, poner extractores, evitar riesgos de accidentes)

12.- Trabajar con responsabilidad (preguntar sobre máquina, poner atención, ser más responsable, optimismo y precaución, evitar bromas)

13.- Actitud positiva por parte del trabajador (ánimo)

14.- Trabajar en equipo (juntas frecuentes)

15.- Más control sobre el uso del equipo de seguridad (sobre uso de maquinaria)

16.- Realizar campañas de accidentes (con reconocimiento, carteles de seguridad)

**UTILIZAR EL MISMO CODIGO
V 123-V 124**

V 125 Necesidad mayor puntaje

V 126 Necesidad con menor puntaje

1.- Necesidad fisiológica

- 2.- Necesidad de seguridad
- 3.- Necesidad de aprobación
- 4.- Necesidad de estima
- 5.- Necesidad de autorrealización

V 127 Etapa clínica de la familia

- 1.- Etapa prenupcial
- 2.- Etapa nupcial
- 3.- Etapa formación de los hijos
- 4.- Etapa de madurez

V 128 Situación del cuestionario

- 1.- Incapacitado por enfermedad
- 2.- Accidentado
- 3.- Listado general
- 4.- Incapacitado por enfermedad y accidente

V 129 Frecuencia de incapacidades por enfermedad (directo)

V 130 Frecuencia de accidentes laborales (directo).

ANEXO N0 3
PROGRAMA PARA PROCESAMIENTO DE DATOS

DATA LIST FILE = 'A:COMMON.DAT '

V1 1-3

V2 4-5

V3 6

V4 7

V5 8

V6 9-10

V7 11-12

V8 13

V9 14-15

V10 16

V11 17-18

V12 19

V13 20-21

V14 22-23

V15 TO V71 24-80/

V72 TO V91 1-20

V92 21-22

V93 23

V94 24

V95 25-26

V96 27-28

V97 29-30

V98 31

V99 32

V100 33-34

V101 35-36

V102 37-38

V103 39-40

V104 41-42

V105 43

V106 44-45

V107 46-47

V108 48-49

V109 50

V110 51

V111 52

V112 53

V113 54-55

V114 56-57

V115 58-59

V116 60-61

V117 62-63

V118 64

V119 65-66

V120 67-68

V121 69-70

V122 71

V123 72-73

V124 74-75

V125 76

V126 77

V127 78

V128 79/

V129 1

V130 2.

VARIABLE LABELS

V1 'NUMERO DE CUESTIONARIO'
V2 'DEPARTAMENTO O PLANTA'
V3 'COLONIA DONDE VIVE'
V4 'MUNICIPIO'
V5 'SEXO'
V6 'EDAD'
V7 'ESCOLARIDAD'
V8 'ESTADO CIVIL'
V9 'PUESTO'
V10 'CATEGORIA'
V11 'ANTIGUEDAD'
V12 'TIPO DE FAMILIA'
V13 'NUMERO DE PERSONAS'
V14 'DEPENDENCIA ECONOMICA'
V15 'FALTAS POR ASUNTO FAMILIAR'
V16 'LIDERAZGO AUTOCRATICO'
V17 'LIDERAZGO DEMOCRATICO'
V18 'LIDERAZGO AUTOCRATA-BENEVOLENTE'
V19 'LIDERAZGO INDIFERENTE'
V20 'LIDERAZGO AUTOCRATICO'
V21 'LIDERAZGO DEMOCRATICO'
V22 'LIDERAZGO AUTOCRATA-BENEVOLENTE'
V23 'LIDERAZGO INDIFERENTE'
V24 'LIDERAZGO DEMOCRATICO'
V25 'LIDERAZGO AUTOCRATICO'
V26 'LIDERAZGO INDIFERENTE'
V27 'LIDERAZGO AUTOCRATA-BENEVOLENTE'
V28 'LIDERAZGO DEMOCRATICO'
V29 'LIDERAZGO AUTOCRATICO'
V30 'LIDERAZGO INDIFERENTE'
V31 'LIDERAZGO AUTOCRATA-BENEVOLENTE'
V32 'LIDERAZGO AUTOCRATA-BENEVOLENTE'
V33 'LIDERAZGO DEMOCRATICO'
V34 'LIDERAZGO AUTOCRATICO'
V35 'LIDERAZGO INDIFERENTE'
V36 'RELACIONES HUMANAS'
V37 'RELACIONES HUMANAS'
V38 'RELACIONES HUMANAS'
V39 'PRODUCCION'
V40 'PRODUCCION'
V41 'PRODUCCION'
V42 'SUPERVISOR AMABILIDAD'
V43 'COMPANEROS AMABILIDAD'
V44 'SUPERVISOR RESPETO'
V45 'COMPANEROS RESPETO'
V46 'SUPERVISOR NO HAY DISTINCION'
V47 'COMPANEROS NO HAY DISTINCION'
V48 'SUPERVISOR CLARIDAD EN LA INFORMACION'
V49 'COMPANEROS CLARIDAD EN LA INFORMACION'
V50 'SUPERVISOR CONFIANZA'
V51 'COMPANEROS CONFIANZA'
V52 'SUPERVISOR COMPRESION'
V53 'COMPANEROS COMPRESION'
V54 'SUPERVISOR ACEPTACION'
V55 'COMPANEROS ACEPTACION'
V56 'SUPERVISOR MALOS ENTENDIDOS'
V57 'COMPANEROS MALOS ENTENDIDOS'
V58 'SUPERVISOR COMPANERISMO'
V59 'COMPANEROS COMPANERISMO'
V60 'SUPERVISOR MOTIVACION'
V61 'COMPANEROS MOTIVACION'

V62 'SUPERVISOR SABEN ESCUCHAR'
V63 'COMPANEROS SABEN ESCUCHAR'
V64 'SUPERVISOR PACIENCIA'
V65 'COMPANEROS PACIENCIA'
V66 'QUE HACEN COMPANEROS SACAR TRABAJO'
V67 'GRUPO SENTIDO DE RESPONSABILIDADES'
V68 'GRUPO APORTA IDEAS'
V69 'SUPERVISOR AUSENTE GRUPO SACA TRABAJO'
V70 'PLATICA SUPERVISOR Y USTED'
V71 'FRECUENCIA PLATICA SUPERVISOR TRABAJO'
V72 'INFORMACION SUPERVISOR AL MISMO TIEMPO'
V73 'SUPERVISOR COMUNICA ALGUNOS COMPANEROS'
V74 'FREC. INFORMACION SUPERVISOR DESEMPEÑO'
V75 'INFORMACION UTIL DESEMPEÑO'
V76 'LO QUE DEBE DE HACER'
V77 'COMO DEBE DE HACER'
V78 'PORQUE DEBE HACERLO'
V79 'SUPERVISOR INFORMADO'
V80 'SUPERVISOR INFORMADO CONDICIONES/'
V81 'COMUNICACION COMPANEROS'
V82 'SUPERVISOR ANIMA A SU GRUPO IDEAS'
V83 'VALE TRABAJAR PARA ASCENSO'
V84 'INTERES POR SU TRABAJO'
V85 'SENTIR PLATICA SUP. SU TRABAJO'
V86 'LA SUPERVISION LE HACE DESEAR'
V87 'HA TENIDO INCAPACIDAD POR ENF.'
V88 'FRECUENCIA DE INCAPACIDADES'
V89 'PADECE ENFERMEDADES CRONICA'
V90 'QUE ENF. CRONICA PADECE'
V91 'ENFERMO FAMILIA AL MEDICO'
V92 'OPINION CAMBIO DE TURNO'
V93 'CAMBIO DE TURNO ENFERMEDAD'
V94 'TIPO ENFERMEDAD CAMBIO TURNO'
V95 'ENFERMEDADES COMPANEROS 1'
V96 'ENFERMOS COMPANEROS 2'
V97 'ENFERMOS COMPANEROS 3'
V98 'ENFERMOS ESPERAN INCAPACITE'
V99 'ENFERMOS VIENEN A TRABAJAR'
V100 'CAUSA DE ENFERMEDAD 1'
V101 'CAUSA DE ENFERMEDAD 2'
V102 'CAUSA DE ENFERMEDAD 3'
V103 'SUGERENCIA EVITAR ENFERMEDAD 1'
V104 'SUGERENCIA EVITAR ENFERMEDAD 2'
V105 'FRECUENCIA COMPANEROS AUSENTAN'
V106 'MOTIVO COMPANEROS AUSENTAN 1'
V107 'MOTIVO COMPANEROS AUSENTAN 2'
V108 'MOTIVO COMPANEROS AUSENTAN 3'
V109 'TOMA BEBIDAS ALCOHOLICAS'
V110 'FRECUENCIA BEBIDAS ALCOHOLICAS'
V111 'HA TENIDO ACCIDENTES'
V112 'FRECUENCIA DE ACCIDENTES'
V113 'TIPO DE LESIONES 1'
V114 'TIPO DE LESIONES 2'
V115 'CAUSA ACCIDENTE COMPANEROS 1'
V116 'CAUSA ACCIDENTE COMPANEROS 2'
V117 'CAUSA ACCIDENTE COMPANEROS 3'
V118 'COMPANEROS USAN EQUIPO'
V119 'MOTIVOS NO USO EQUIPO 1'
V120 'MOTIVOS NO USO EQUIPO 2'
V121 'MOTIVOS NO USO EQUIPO 3'
V122 'COMPANEROS USAN EQUIPO'
V123 'SUGERENCIAS EVITAR ACCIDENTES 1'

V124 'SUGERENCIAS EVITAR ACCIDENTES 2'
V125 'NECESIDAD MAYOR PUNTAJE'
V126 'NECESIDAD MENOR PUNTAJE'
V127 'ETAPA CICLICA'
V128 'SITUACION DEL CUESTIONARIO'
V129 'INC. POR ENF'
V130 'ACCIDENTES'.

VALUE LABELS

V2 1'COM. Y TELEFONICA'2'PLASTICOS Y CORDONES'3' AISLAM. SOL. Y CUB.'
4'MAGNETO VERTICAL'5'MAGNETO HORIZONTAL'6'COMP. Y SERVICIOS'7'MANTENIMIENTO'
11'ALAMBRES Y CABLES'12'ELECTRONICA'/
V3 1'BAJO'2'MEDIO BAJO'3'MEDIO ALTO'4'ALTO'5'MARGINAL'/
V4 1'SAN NICOLAS'2'ESCOBEDO'3'APODACA'4'MARIN'5'JUAREZ'6'GUADALUPE'
7'MONTERREY'/
V5 1'FEMENINO'2'MASCULINO'/
V7 1'ANALFABETA'2'PREPRIMARIA'3'PRIMARIA INCOMPLETA'4'PRIMARIA COMPLETA'
5'SEC. INCOMPLETA'6'SEC. COMPLETA'7'TECNICA INCOMPLETA'11'TECNICA COMPLETA'
12'NORMAL BAS.INCOMP.'13'NORMAL BAS.COMP.'14'PREPA. INCOMPLETA'
15'PREPA. COMPLETA'16'PROF. INCOMPLETA'17'PROF. COMPLETA'
18'POSTGRADO INCOMPLETA'19'POSTGRADO COMPLETA'/
V8 1'CASADO'2'SOLTERO'3'DIVORCIADO'4'SEPARADO'5'UNION LIBRE'6'VIUDO'/
V9 1'OPE. DE ESTIRADORES'2'OPE. DE FORRADORAS'3'OPE. DE ESMALTADORAS'
4'OPE. DE MEDICIONES'5'OPE. DE TRENZADORAS'6'OPE. DE ESTANADORAS'
7'OPE. DE MAQUINAS PBC'11'OPE. DE BROCHES'12'OPE. DE MAQUINAS'
13'OPE. DE RECTANGULARES'14'OPE. DE MECANICOS'15'OPE. DE ELECTRICOS'
16'OPE. DE PISO'17'OPE. DE SOLDADURA'18'OPE. DE ELECTRICISTAS'19'OTROS'
20'OPE. DE REUNIDORAS'21'OPE. DE MATERIALES'22'OPE. DE MEZCLADORA'
23'OPE. DE MONTACARGA'/
V12 1'NUCLEAR'2'EXTENSA'3'MIXTA'4'SEMINUCLEAR'/
V15 1'SI CON MUCHA FREC.'2'SI CON FREC.'3'SOLO EN ALGUNAS OC.'4'NUNCA'/
V16 TO V41 1'ACUERDO'2'DESACUERDO'/
V42 TO V65 1'SI'2'NO'/
V66 1'SE INTERESAN AYUDAR'2'LA MAYORIA AYUDA PUE.'3'ALGUNOS AYUDAN'
4'NADIE AYUDA'/
V67 1'SIEMPRE'2'CASI SIEMPRE'3'ALGUNAS VECES'4'CASI NUNCA'5'NUNCA'/
V68 1'CON MUCHA FREC.'2'CON FRECUENCIA'3'ALGUNAS VECES'4'RARA VEZ'5'NUNCA'/
V69 1'SIEMPRE'2'CASI SIEMPRE'3'ALGUNAS VECES'4'CASI NUNCA'5'NUNCA'/
V70 1'SIEMPRE'2'CASI SIEMPRE'3'ALGUNAS VECES'4'CASI NUNCA'5'NUNCA'/
V71 1'TODOS LOS DIAS'2'UNA VEZ A LA SEMANA'3'COMO UNA VEZ MES'
4'VARIAS OCASIONES AÑO'5'UNI. PRESENTA REPORTE'6'NUNCA'/
V72 1'SIEMPRE'2'CASI SIEMPRE'3'ALGUNAS VECES'4'CASI NUNCA'5'NUNCA'/
V73 1'SIEMPRE'2'CASI SIEMPRE'3'ALGUNAS VECES'4'CASI NUNCA'5'NUNCA'/
V74 1'TODOS DIAS'2'UNA VEZ SEMANA'3'COMO UNA VEZ SEMANA'4'VARIAS OCASIONES AÑO'
5'UNICA PRESENTO REPORTE'6'NUNCA'/
V75 1'NADA'2'MUY POCA'3'ALGO'4'BASTANTE'5'MUCHO'/
V76 1'SI'2'NO'/
V77 1'SI'2'NO'/
V78 1'SI'2'NO'/
V79 1'SIEMPRE'2'CASI SIEMPRE'3'ALGUNAS VECES'4'NUNCA'/
V80 1'MUY BIEN INFORMADO'2'BIEN INFORMADO'3'INFORMADO'4'MAL INFORMADO'
5'MUY MAL INFORMADO'/
V81 1'MUY BUENA'2'BUENA'3'REGULAR'4'MALA'5'MUY MALA'/
V82 1'MUCHO'2'ALGO'3'INDIFERENTE'4'NO DESEAN IDEAS PER.'5'NUEVAS IDEAS DES.'/
V83 1'VALE LA PENA EXT.'2'VALE MUCHO LA PENA'3'AYUDA ALGO'4'NO AYUDA MUCHO'
5'NO AYUDA NADA'/
V84 1'MUCHO'2'CASI TODO'3'ALGO'4'CASI NADA'5'NADA'/
V85 1'MUY SATISFECHO'2'MOTIVADO'3'INDIFERENTE'4'DESANIMADO'5'MUY DESANIMADO'/
V86 1'TRABAJE EMPENO'2'TRABAJE BIEN'3'REALICE LO NECESARIO'4'TRABAJE MUY POCO'
5'REALICE MEN. POSIBLE'/
V87 1'SI'2'NO'/
V88 1'MUY FRECUENTEMENTE'2'EN OCASIONES'9'NO SE APLICA'/

V89 1'SI'2'NO'

V90 1'RESPIRATORIAS'2'TRAUMATISMO'3'AP.CIRCULATORIO'4'SIST.C. Y ORG.OIDOS'
5'GLANDULAS ENDOCRINAS'9'NO SE APLICA'

V91 1'USTED'2'OTRA PERSONA'

V92 1'B.TRA.ASU.PER.Y FAM.'2'B.PER. CAMBIO RUTINA'3'B.NEC. PARA LA PROD.'

4'B.SIN ESPECIFICAR'5'B.PERMITE DESCANSAR'6'B.NO LE AFEC.Y ADAP.'

7'B.ENTUSIASMO Y OPT.'11'B.NO SON MOLESTOS'12'R.HAY QUE ACOSTUM.'

13'R.OC.RES.FAVORABLES'14'R.CAMBIOS PROG.'15'R.SIN ESPECIFICAR'

16'M.TUR.NOCHE MALOS'17'M.NO TODO PER.IGUAL'18'M.NO.AC.AL.CAM.TURNO'

19'SIN ESPECIFICAR'20'M.NO LE GUSTA'21'M.TIENE PROB.FAM.'

22'M.NO TIENE SOLO TUR'23'M.TUR.DIA PESADO'24'M.INOP.E INCOMODOS'

25'M.LE AFECTA AL ORG.'26'NO TIENE CAM.DE TUR.'8'NO SABE'10'NO CONTESTO'/

V93 1'SI'2'NO'

V94 1'RESPIRATORIAS'2'GASTROINTESTINALES'3'SIGNOS'9'NO SE APLICA'

V95 TO V97 1'AP. CEN.Y ORG. OIDOS'2'RESPIRATORIAS'3'AP. DIGESTIVO'

4'TRAU. LUMBAR'5'AP. CIRCULATORIO'6'GLANDULAS ENDOCRINAS'

7'ORG. DE LOS SENTIDOS'11'AP. GENITOURINARIO'12'DERMATOLOGICAS'13'SIGNOS'

08'NO SABE'09'NO SE APLICA'10'NO CONTESTO'/

V98 1'SI'2'NO'8'NO SABE'/

V99 1'SI CON MUCHA FRECUENCIA'2'ALGUNAS VECES'3'NUNCA'8'NO SABE'/

V100 TO V102 1'CAMBIOS DEL AMBIENTE'2'MATERIA PRIMA'3'ALIMENTACION'

4'TOMAR AGUA HELADA'5'TOMAR AGUA CONT.'6'CAMBIO DE TURNO'

7'POR USO INAD. EQUIPO'11'TRATO DE SUPERIORES'12'TEMPORADA'

13'TIPO TRAB. REALIZA'14'EPIDEMIAS'15'DESCUIDO DE SALUD'08'NO SABE'

09'NO SE APLICA'10'NO CONTESTO'/

V103 V104 1'MEJ.COND.AMBIENTALES'2'ATIENDAN PET.TRAB.'

3'EVITAR CONTAMINACION'4'MAYOR INFORMACION'5'QUE EXISTA BOTIQUIN'

6'CAMPANA CONST.SALUD'7'APARATO DE AGUA'11'MANT.AREA TRABAJO'

12'SERV.MEDICO 24 HORAS'13'REFRIG.DE ALIMENTOS'14'AMBULANCIAS EMERGEN.'

15'BUEN SERV.COMEDOR'16'CAMB.TUR.CADA MES'17'NADA'08'NO SABE'09'NO SE APLICA'

10'NO CONTESTO'/

V105 1'MUY FRECUENTEMENTE'2'EN OCACIONES'3'NUNCA'8'NO SABE'/

V106 TO V108 1'PROB.FAMILIARES'2'ENFERMEDAD'3'ASUNTOS PERSONALES'

4'JUNTA SIDICATO'5'LLEGADAS TARDE'6'FALTA DE TRANSPORTE'7'CAMBIO DE TURNO'

11'FALTA DE MOTIVACION'12'PROB.DE ALCOHOLISMO'13'MAL EJEM.SUPERVISOR'

14'COND.AMBIENTALES'15'OTROS INGRESOS'08'NO SABE'09'NO SE APLICA'

10'NO CONTESTO'/

V109 1'SI'2'NO'

V110 1'SI DIARIAMENTE'2'SI UNA VEZ POR SEM.'3'SI UNA VEZ AL MES'

4'SOLO DE VEZ EN CUANDO'8'NO SABE'9'NO SE APLICA'/

V111 1'SI'2'NO'

V112 1'MUY FRECUENTEMENTE'2'EN OCACIONES'9'NO SE APLICA'/

V113 V114 1'FRACTURA HUESO'2'HERIDA'3'LESIONES MULTIPLES'4'CONT. MAGULLADURA'

5'ESTIRAMIENTO'6'QUEMADURA'7'INF.ART.TEND.MUSCULO'11'AMPUTACION'

09'NO SE APLICA'10'NO CONTESTO'/

V115 TO V117 1'OBJ. MAL ACOMODADOS'2'FALLAS MECANICAS'3'FALTA ORD.Y LIMPIEZA'

4'INCOM.AREA TRAB.'5'MAQ.DEFECTUOSA'6'CAMBIO DE MAQUINA'7'PRESION SUPERVISOR'

11'COND.INSEGURAS'12'POR JUGAR'13'NO PRECAUCION'14'PARA INCAPACITARSE'

15'NO SEGUIR INSTRUC.'16'FALTA ASESORAMIENTO'17'OTROS'18'INSATISFACCION'

19'FALTA EXPERIENCIA'20'POR ENFERMEDAD'21'PROB.PERSONALES'

22'NO USO EQUI.PROTEC.'23'ACTOS INSEGUROS'08'NO SABE'09'NO SE APLICA'

10'NO CONTESTO'/

V118 1'SI'2'NO'

V119 TO V121 1'NO LO REQ.DEPTO.'2'NO SE LES LLAMA ATE.'3'IRRESPONSABILIDAD'

4'INCOMODIDAD'5'COND.AMBIENTALES'6'NO PROPORCIONA SUFI.'7'FALTA CAPACITACION'

11'NO VALORAN SU SALUD'12'REP.CONTRA SUPERVISOR'08'NO SABE'09'NO SE APLICA'

10'NO CONTESTO'/

V122 1'COMPLETO ADECUADA'2'IMCOM.ADECUADA'3'COMPLETO INADECUADO'

4'INCOM.INADECUADA'/

V123 V124 1'MAS CAPACITACION'2'USO EQUIPO ADECUADO'3'RESP.REGLAMENTO SEG.'

4'QUE VALOREN SU SALUD'5'AMB.FAV.DE TRABAJO'6'EQUIPO BUENAS COND.'

7'MAQUINAS BUENAS CON.'11'COND.AMB.FAVORABLES'12'TRAB.CON RESPON.'

13'ACT.POSITIVA TRAB.'14'TRABAJAR EN EQUIPO'15'CONTROL EQUIPO SEG.'
16'CAMPANAS ACCIDENTES'08'NO SABE'09'NO SE APLICA'10'NO CONTESTO/'
V125 V126 1'NEC.FISIOLOGICAS'2'NEC.SEGURIDAD'3'NEC.APROBACION'4'NEC.DE ESTIMA'
5'NEC.AUTORREALIZACION/'
V127 1'ETAPA PRENUPCIAL'2'ETAPA NUPCIAL'3'ETAPA FORM.HIJOS'4'ETAPA MADUREZ/'
V128 1'INCAP.POR ENFERMEDAD'2'ACCIDENTADO'3'LISTADO GENERAL'
4'INC.ENF.Y ACCIDEN.'

COUNT A = V16 V20 V25 V29 V34 (1).
COUNT D = V17 V21 V24 V28 V33 (1).
COUNT AB = V18 V22 V27 V31 V32 (1).
COUNT I = V19 V23 V26 V30 V35 (1).
IF (A LE 2 AND D LE 2 AND AB LE 2 AND I LE 2) LIDER=5.
IF (A GE 3) LIDER=1.
IF (D GE 3) LIDER=2.
IF (AB GE 3) LIDER=3.
IF (I GE 3) LIDER=4.
IF (A EQ 2 AND AB GE 1) LIDER=1.
VARIABLE LABELS LIDER 'TIPO DE LIDERAZGO'.
VALUE LABELS LIDER 1'AUTOCRATICO' 2'DEMOCRATICO' 3'AB' 4'INDIFERENTE' 5'MEZC'.
FRECUENCIAS LIDER.

COUNT RH =V36 V37 V38 (1).
COUNT P =V39 V40 V41 (1).
IF (RH GE 2 AND P LE 1) ESTILO=1.
IF (P GE 2 AND RH LE 1) ESTILO=2.
IF (RH EQ P) ESTILO=3.
IF (RH EQ 0 AND P EQ 0) ESTILO=9.
VARIABLE LABELS ESTILO 'ESTILO DE SUPERVISION'.
VALUE LABELS ESTILO 1'RH' 2'P' 3'MEZC'.
MISSING VALUE ESTILO (9).
FRECUENCIAS ESTILO.

COMPUTE COM=V70+V71+V72+V73+V74+V79+V80+V81.
RECODE COM (8 THRU 16=1) (17 THRU 21=2) (22 THRU 29=3).
VALUE LABELS COM 1'BUENAS' 2'REGULAR' 3'MALAS'.
FRECUENCIAS COM.

COMPUTE SATIS=V82+V83+V84+V85+V86.
RECODE SATIS (5 THRU 7=1) (8 THRU 10=2) (11 THRU 16=3).
VALUE LABELS SATIS 1'BUENA' 2'REGULAR' 3'MALA'.
FRECUENCIAS SATIS.

COMPUTE GTRAB=V66+V67+V68+V69.
RECODE GTRAB (4,5=1) (6 THRU 8=2) (9 THRU 13=3).
VALUE LABELS GTRAB 1'EXCELENTE' 2'REGULAR' 3'MALA'.
FRECUENCIAS GTRAB.

COMPUTE RELSO=V42+V44+V46+V48+V50+V52+V54+V56+V58+V60+V62+V64.
RECODE RELSO (12,13=1) (14,15=2) (16 THRU 22=3).
VALUE LABELS RELSO 1'BUENAS' 2'REGULAR' 3'MALAS'.
FRECUENCIAS RELSO.

COMPUTE RELOO=V43+V45+V47+V49+V51+V53+V55+V57+V59+V61+V63+V65.
RECODE RELOO (12,13=1) (14,15=2) (16 THRU 23=3).
VALUE LABELS RELOO 1'BUENAS' 2'REGULAR' 3'MALAS'.
FRECUENCIAS RELOO.
COMPUTE AUSENT =(V129/V11).
RECODE AUSENT (.0=1) (.04 THRU .33=2) (ELSE=3).
VALUE LABELS AUSENT 1'NADA' 2'REGULAR' 3'MUCHO'.
FRECUENCIAS AUSENT.

```
COMPUTE ACCID =(V130/V11).  
RECODE ACCID (.0=1) (.03 THRU .33=2) (ELSE=3).  
VALUE LABELS ACCID 1'NADA' 2'REGULAR' 3'MUCHO'.  
FRECUENCIES ACCID.
```

*

```
COMPUTE PACCID=V130/V11.  
COMPUTE PAUSENT=V129/V11.  
set length=3000/width=132/printer=off/more=off/hist='='/block='='  
DISK='tere.LIS'.
```

