



**Universidad Thomas More**

**Factores que influyen en la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga:  
absentismo e incentivos salariales.**

**Álvaro José Sandino**

Trabajo de grado presentado en cumplimiento parcial de los requisitos para optar a la  
licenciatura de Gerencia y Negocios Internacionales. Managua, \_\_\_\_\_

Managua, 16 de Enero del 2023

Licenciada  
Irene Rojas  
Rectora  
Universidad Thomas More  
Su Despacho

Estimada Licenciada Rojas:

Tengo a bien informarle que en mi carácter de Orientador y Catedrático de la Universidad Thomas More doy por revisado y aprobado el Trabajo de Grado del alumno Álvaro José Sandino Sánchez titulado "**Factores que influyen en la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga: absentismo e incentivos salariales.**" que fue elaborado como requisito para optar al título de Licenciado en Gerencia y Negocios Internacionales.

El estudiante Sandino Sánchez durante el proceso de revisión y corrección de este trabajo cumplió con todas las normas y procedimientos establecidos por la universidad para la elaboración del mismo. Sin más que agregar aprovecho la oportunidad para presentarle muestras de mi estima y consideración.

Atentamente,

---

Mauricio Urroz  
Tutor

---

Silvio de Franco, Ph. D.  
Autoridad Académica  
Universidad Thomas More

## **Agradecimientos**

En primer lugar quiero agradecer a Dios y a la Virgen María que me brindaron la salud y el bienestar para poder concluir este trabajo monográfico, en segundo lugar por supuesto que tengo que agradecerle a mi familia en especial a mi madre Claudia que me brindo apoyo moral en todo momento y la ayuda económica para poder culminar mis estudios universitarios durante los últimos 4 años, y por ultimo pero no menos importantes a todos mis maestros que me brindaron los conocimientos y las herramientas necesarias para poder completar mi formación universitaria con éxito.

## Índice

I. Resumen ejecutivo .....	3
Introducción .....	4
II. Revisión de literatura .....	4
2.1 Evolución de las zonas francas en la región latinoamericana.....	5
2.2 Importancia de las zonas francas en Nicaragua.....	6
2.3 Productividad en ZF: estrés laboral.....	7
III. Planteamiento del problema.....	8
3.1 Definición del problema.....	8
3.2 Justificación .....	9
3.3 Objetivos.....	9
3.3.1 Objetivo general.....	9
3.3.2 Objetivos específicos .....	9
3.4 Preguntas de investigación .....	10
3.5 Hipótesis .....	10
IV. Metodología.....	11
4.1 Diseño metodológico.....	11
4.2 Estrategia metodológica.....	11
4.3 Estrategias de análisis de datos y pruebas estadísticas.....	11
4.4 Análisis de tablas cruzadas (hipótesis 1 y 2).....	24
Conclusiones .....	27
Recomendaciones .....	28

<u>Análisis de datos</u> .....	12
1. <u>Sexo</u> .....	12
2. <u>Edad</u> .....	13
3. <u>Nivel académico alcanzado</u> .....	13
4. <u>Años trabajando en ZF Saratoga</u> .....	14
5. <u>Años trabajados en su vida</u> .....	14
6. <u>¿Ha faltado a sus oficios laborales por razones médicas?</u> .....	15
6.1. <u>¿Por cual razón?</u> .....	16
7. <u>¿Suele tener complicaciones médicas de manera recurrente que le impidan trabajar?</u> .....	17
8. <u>¿Cuántas veces al año sufre alguna complicación médica que le impida trabajar?</u> .....	17
9. <u>¿Alguna vez se ha sentido desmotivado para presentarse a alguna jornada laboral?</u> .....	18
9.1. <u>¿Por cual razón?</u> .....	18
10. <u>¿Cuando se enferma notifica a su superior?</u> .....	19
11. <u>¿Qué tan productivo se considera?</u> .....	19
12. <u>¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?</u> .....	20
13. <u>¿Con su salario logra cubrir los gastos de la canasta básica?</u> .....	21
13.1. <u>¿Cuánto suele faltarle?</u> .....	21
14. <u>¿Recibir su salario le genera algún tipo de satisfacción personal?</u> .....	22
15. <u>¿Recibir su salario le genera motivación para cumplir con sus labores?</u> .....	23
16. <u>¿Está de acuerdo que su salario es equivalente a su trabajo?</u> .....	24

## **I. Resumen ejecutivo**

En las últimas décadas se ha visto un aumento notable en el número de zonas francas en Nicaragua, esto sucede porque este país es atractivo para este modelo de industrias gracias a los bajos costos operativos que tienen en Nicaragua. Otro factor que influye son las leyes que benefician a las zonas francas por parte del gobierno, volviéndolo más rentable que en otros países.

A pesar de lo que se menciona anteriormente, es sabido que a las zonas francas les gusta reducir costos, recordemos que el mayor gasto de una empresa son sus empleados, en este caso los operarios reciben una paga que roza el salario mínimo, esto se vuelve parte de la problemática de este estudio.

En esta investigación haremos uso de tres variables, la dependiente que es la productividad de los operarios, las independientes que son: absentismo laboral e incentivos salariales, en conjunto estas pueden determinar el estado de los trabajadores, observaremos si existe relación entre las variables o no, a través de estadística descriptiva, con pruebas como ji-cuadrado, frecuencias y prueba exacta de Fisher.

Este trabajo está dividido de la siguiente manera:

1. Revisión de la literatura, la cual es una sección teórica.
2. Planteamiento del problema a estudiar.
3. Análisis estadísticos.
4. Conclusiones de los datos procesados.
5. Recomendaciones a la zona franca Saratoga y a los siguientes investigadores.

## **Introducción**

Este trabajo investigativo tiene como fin poder identificar, analizar y determinar los factores que influyen en la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga, enfocándose principalmente en el absentismo e incentivos salariales. Las zonas francas han tomado mucha relevancia en la economía de Nicaragua, pues es un país atractivo para poner una zona franca debido a los bajos costos operativos que representa ponerla en este país.

Actualmente, Nicaragua posee zonas francas de diferentes industrias, desde la textil hasta la de servicio al cliente, es por este crecimiento que es muy importante analizar y ver donde estamos situados en productividad, y también observar qué factores son los que influyen dicha productividad.

Para estudiar esta situación hay que adentrarse en la planta e interactuar con los operarios, para identificar el nivel de relación entre las variables de este estudio, se hace uso del método de encuestas como instrumento de recolección de datos, para posteriormente utilizar estos datos en ciertas estrategias estadísticas que nos muestran si existe relación entre la productividad y el absentismo/incentivos salariales.

Esta investigación tiene valor por que puede aportar una visión actualizada y neutra de cómo se sienten los trabajadores sobre los incentivos salariales y el absentismo a sus labores. Tener esta información de primera mano podría ser un tipo de base para la creación de estrategias y planes para mejorar la productividad de los operarios.

## **II. Revisión de literatura**

Las zonas francas han sido un factor relevante para el dinamismo de las economías, gracias a su presencia en puntos estratégicos para los inversores a nivel mundial, han dado lugar a la generación de empleos, inversión y producción, contribuyendo al bienestar de la población del país huésped.

Estas zonas francas tienden a facilitar y mejorar el desarrollo de nuevas organizaciones y negocios, proporcionan un local tangible, así como servicios por un periodo

de tiempo estipulado. Suelen ser beneficiosas para las empresas, pues ofrecen una tarifa de costos bajos.

Las oportunidades que generan este tipo de negocio que nace a través de la inversión extranjera directa, deben ser siempre consideradas por los gobiernos, para encontrar un punto de equilibrio donde ambas partes sean beneficiadas de una manera justa, sin llegar a la explotación de los obreros y al mismo tiempo remunerando su trabajo de manera correcta.

Estos operarios y trabajadores de las zonas francas deben entregar un nivel de productividad óptimo, como en cualquier otro empleo, de ellos dependen las producciones y finalización de bienes para el consumidor, por lo que la productividad se convierte en un factor clave. A través de una recolección de datos, denominada revisión de literatura se expondrá a través de tres apartados, la información más relevante encontrada para esta investigación.

Primeramente, se expondrá la evolución de las zonas francas en la región latinoamericana; en segundo lugar, la importancia de las zonas francas en Nicaragua; y finalmente la productividad en zonas francas: absentismo e incentivos salariales.

## **2.1 Evolución de las zonas francas en la región latinoamericana**

Cáceres & Estupiñan et al. (2017) consideran que las zonas francas representan una de las herramientas de los estados para generar bienestar económico, a través de la inversión extranjera directa, asimilando con un mecanismo creador de exportaciones y comercio.

Los países latinoamericanos se encuentran en una competición continua para ofrecer incentivos a la inversión extranjera, estas zonas francas han servido como base para el comercio internacional que conocemos hoy en día, pues es un pilar importante en la diversificación de los productos exportados

Sobre la misma línea, Cáceres & Estupiñan et al. (2017) consideran que dicha lucha entre países es debido al fuerte impacto económico que genera hospedar estas zonas francas, es una fuente de empleo directo e indirecto.

Según CELA et al. (2017) en la región los impactos más significativos de empleo directo creados por este modelo de negocio son en: República Dominicana con 6.4% de empleados activos en este rubro, Honduras con 4.6%, en contraste con otras regiones, en Emiratos Árabes 25% de los empleados activos pertenecen a zonas francas. Se ha demostrado que países con población más pequeña, gozan de mayor beneficio en su mercado laboral.

Cáceres & Estupiñan et al. (2017) consideran que, para lograr diversificación en los puestos laborales, las zonas francas lo hacen por medio de la extensión de mano de obra, creación de redes de proveedores, actividades de manufacturación y logística. Este mismo autor considera que la relación de Latinoamérica y Estados Unidos es muy estrecha, lo que se produce se exporta a este país, y lo que no, se manda a países asiáticos. Sustenta que el crecimiento económico en países latinoamericanos se dan gracias al crecimiento industrial de China, al ser uno de los países con principales proveedores de materia prima para la manufacturación.

Para Granados et al. (2005) las zonas francas son consideradas como una base crucial para el desarrollo de muchas economías en el mundo, Nicaragua y toda Latinoamérica no están exentos de esto. Los estados deben imponer un sistema amigable y regulatorio para las zonas francas, que incluya: estimación de dicho modelo de negocios y del funcionamiento de este, así como procesos aduaneros, tiempos de entrega y diversos beneficios para atraer la inversión y mantenerla en el país.

Por su parte, Humprey & Smith et al (2002) estipulan que para que estos modelos de zona franca sean productivos y eficientes, es necesario que se actualicen tecnológicamente de manera constante, adaptándose a las tendencias comerciales internacionales. En otras palabras, se deben integrar dentro de la cadena de valor, como por ejemplo con manufacturaciones básicas y sencillas, para generar procesos de producción, incorporando tecnología y personal mejor capacitado para llegar al desarrollo de procesos competitivos en el mercado internacional, de esta manera, proponen un modelo evolutivo, para que las zonas francas latinoamericanas no queden desfasadas con el tiempo.

## **2.2 Importancia de las zonas francas en Nicaragua**

En el presente, Nicaragua colabora con más de diez países en el rubro de zonas francas, se desempeña en diferentes industrias, entre ellas: textil, agroindustria, calzado, partes de autos, suministros médicos, adornos, entre otros. Este régimen, es generador de empleos y es uno de los pilares de la economía nicaragüense y del mercado laboral, es por eso por lo que resultan tan importantes para el país.

Según Lacayo & De Franco et al. (2008) las zonas francas y su modelo de negocio llegó a la región en los años 70, Nicaragua se convirtió en uno de los primeros países en

probar este mecanismo generador de crecimiento económico en el año 1973, con ocho empresas y más de tres mil trabajadores, creando relaciones comerciales internacionales para el país.

Este mismo autor, relata que, en los años 90 la economía de Nicaragua empezó una integración al exterior, fomentado por las exportaciones, el libre comercio y la disminución de intervención del gobierno.

Como se mencionó anteriormente, el régimen de zonas francas juega un papel importante en la economía del país, Lacayo & De Franco et al. (2008) lo estipulan como un sector muy dinámico de la economía del país, las empresas que operan en este régimen han aumentado en cantidad, a lo largo del tiempo, con un crecimiento del 17.6% en promedio, en los últimos años (BCN). Esto gracias a que Nicaragua es un país ideal y propicio para la inversión extranjera directa, por su ubicación y por su mano de obra que es considerada calificada en el rubro de zonas francas.

Las zonas francas dedicadas a textiles son la ramificación con mayor auge en el país, esta es atraída por la mano de obra barata, y por qué los costos fijos en este país son bajos, atrayendo de esta manera a la inversión extranjera, hoy en día las zonas francas son protegidas por el gobierno, gracias a todos los beneficios que le entregan al país.

### **2.3 Productividad en ZF: estrés laboral.**

El absentismo o ausentismo se define a la situación donde el empleado no se presenta a su labor, dando lugar a que alguien más tenga que suplirlo, para no detener el proceso productivo, esto genera pagos extras y deficiencia en la productividad. Para Salazar et al. (2015) el capital humano es el que hace que las organizaciones sean productivas, por lo que se vuelve crucial que el empleado tenga compromiso, para no generar deficiencia en el proceso productivo y logística de la empresa.

Sobre lo mencionado anteriormente, Boada, De Diego, Agulló & Mañas et al. (2005) destacan diferentes factores que causan el absentismo laboral, entre ellos se encuentran: rencillas laborales, personalidad, motivación, ayuda social, grupos de trabajo, por parte de la empresa están: cultura, valores, tradiciones y costumbres.

Martinez & Saldarriaga et al. (2008) consideran que las enfermedades son otro factor muy común que incide en el absentismo de los colaboradores, para esto se tomaron tres grupos de personas: activos físicamente, mixtos conformados por sedentarios, así como de

activos y sedentarios. En su estudio encontraron que las personas activas físicamente, eran menos propensas a faltar al trabajo, mientras que el grupo sedentario representaba un problema frecuente en la empresa, las principales enfermedades en los empleados son de carácter pulmonar y muscular.

Por otro lado, Navarro et al. (2008) considera otro factor no mencionado anteriormente, el cual es la motivación, y su correlación con el aumento o disminución en la productividad de los procesos de una organización, puesto que la satisfacción individual es sinónimo de productividad.

En contraste, se encuentra la variable de incentivos salariales, Samaniego et al (1998) sostiene que la manera de remunerar recompensas en los empleados influye en las decisiones de los trabajadores, pues estos tienden a inclinarse donde las empresas que paguen más dinero. Si un empleado no está motivado en términos de su remuneración sobre su tiempo, sus procesos productivos serán ineficientes, en términos de calidad y tiempo.

Por medio de esta ardua revisión de la literatura, se logró encontrar suficiente información con respecto a las zonas francas en esta región del mundo, y dentro de Nicaragua, se pudo estudiar teóricamente las implicaciones de las variables de este estudio: absentismo e incentivos salariales.

Al mismo tiempo, se pudo determinar la importancia y el rol que juegan los regímenes de zonas francas en países en vías de desarrollo y poco desarrollados, siendo un impulsor del empleo y el bienestar económico de un país, haciendo que los estudios de sobre este rubro, siempre sean útiles y beneficiosos para el mejoramiento continuo de este modelo de negocio.

### **III. Planteamiento del problema**

#### **3.1 Definición del problema**

Las zonas francas han demostrado a lo largo de las últimas décadas ser un impulsor de las economías latinoamericanas, específicamente en Nicaragua, han sido un soporte fuerte de la economía. En esta investigación se pretende estudiar y determinar cómo los factores de absentismo e incentivos salariales influyen en la productividad de los obreros de la zona franca Saratoga en Nicaragua.

Básicamente, se pretende encontrar relaciones para poder sugerir nuevas estrategias que podrían beneficiar en la productividad y eficiencia de los trabajadores, y de esta manera mejorar el proceso productivo y remuneraciones de la zona franca.

### **3.2 Justificación**

Anteriormente se expuso en la revisión de literatura como el absentismo y los incentivos salariales son factores reales que influyen en la productividad entregada por el empleado, sea esta una zona franca o no, es válido para cualquier modelo de negocio.

Para que Nicaragua siga siendo competitiva, necesita entregar buenos resultados en la producción dentro de estas zonas francas, por lo que la productividad de los obreros juega un papel clave, podemos plantear la siguiente cuestión: ¿Los obreros de la zona franca Saratoga son en realidad productivos, con su nivel de absentismo e incentivos salariales actuales?.

Mantenernos atractivos para la inversión extranjera directa debe seguir siendo un objetivo fundamental para el gobierno nicaragüense, sin embargo, como capital humano, debemos entregar resultados hacia esa organización que invierte en este país.

### **3.3 Objetivos**

#### **3.3.1 Objetivo general**

Determinar si las variables de absentismo e incentivos salariales se relacionan con la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga, a través de un estudio de carácter cuantitativo.

#### **3.3.2 Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de absentismo y sus causas dentro de la zona franca Saratoga en Nicaragua.

2. Analizar la influencia de los incentivos salariales y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga.
3. Plantear recomendaciones hacía las estrategias de la zona franca Saratoga.

### **3.4 Preguntas de investigación**

Basado en los objetivos de investigación, nacen las siguientes preguntas:

1. ¿Existe alguna relación entre la productividad de la zona franca y el absentismo de los operarios?
2. ¿Los incentivos salariales influyen en la productividad desde la perspectiva del trabajador?

### **3.5 Hipótesis**

A raíz de la revisión de la literatura, se formulan las siguientes hipótesis que podrían responder a las preguntas de investigación:

1. Ho: El absentismo es una variable que no se relaciona con la productividad de los empleados de la zona franca Saratoga.  
H1: El absentismo es una variable que se relaciona con la productividad en los empleados de la zona franca Saratoga.
2. Ho: Los incentivos salariales no se relacionan con la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga.  
H1: Los incentivos salariales se relacionan con la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga

## **IV. Metodología**

### **4.1 Diseño metodológico**

El presente estudio es de naturaleza explicativa, tiene un enfoque cuantitativo, posee cohorte no transversal y un muestreo por conveniencia.

En esta investigación se hará uso del instrumento de recolección de datos denominado encuestas, para conocer si existe una relación entre la variable dependiente de estudio con las independientes.

### **4.2 Estrategia metodológica**

En esta investigación se estudiará de manera cuantitativa la posible relación que existe entre el absentismo laboral, incentivos salariales con respecto a la variable dependiente productividad.

Para lograr esto se hará uso del método de encuestas como instrumento de recolección de datos, posteriormente haremos uso de pruebas estadísticas descriptivas para determinar si existe una relación o no con las variables, lo que nos permitirá validar o descartar variables.

### **4.3 Estrategias de análisis de datos y pruebas estadísticas**

Los datos serán analizados en la herramienta estadística IBM SPSS Statics, será un análisis estadístico descriptivo porque se espera poder detectar posibles relaciones y diferencias entre los resultados, esto refleja de una mejor manera las tendencias en las respuestas para así poder descubrir si las variables independientes planteadas tienen relación o no con la variable dependiente productividad. Se estudiará la población total de operarios de la zona franca Saratoga.

Se hará uso de técnicas estadísticas multivariadas: tablas de frecuencia y cruzadas, para poder determinar si las hipótesis planteadas de esta investigación se cumplen o no se cumplen, apoyándonos del estadístico ‘prueba exacta de Fisher’ como alternativa de chi-cuadrado.

<b>Análisis de datos</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Sexo</b> .....	<b>12</b>

<u>2. Edad</u> .....	13
<u>3. Nivel académico alcanzado</u> .....	13
<u>4. Años trabajando en ZF Saratoga</u> .....	14
<u>5. Años trabajados en su vida</u> .....	14
<u>6. ¿Ha faltado a sus oficios laborales por razones médicas?</u> .....	15
<u>6.1. ¿Por cual razón?</u> .....	16
<u>7. ¿Suele tener complicaciones médicas de manera recurrente que le impidan trabajar?</u> .....	17
<u>8. ¿Cuántas veces al año sufre alguna complicación médica que le impida trabajar?</u> .....	17
<u>9. ¿Alguna vez se ha sentido desmotivado para presentarse a alguna jornada laboral?</u> .....	18
<u>9.1. ¿Por cual razón?</u> .....	18
<u>10. ¿Cuando se enferma notifica a su superior?</u> .....	19
<u>11. ¿Qué tan productivo se considera?</u> .....	19
<u>12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?</u> .....	20
<u>13. ¿Con su salario logra cubrir los gastos de la canasta básica?</u> .....	21

## Análisis de datos

### 1. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	46	46,0	46,0
	Mujer	54	54,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “sexo” demuestra una tendencia inclinada de que el 54% de los trabajadores de la zona franca Saratoga pertenecen al sexo femenino, y el 46% es perteneciente al sexo masculino.

## 2. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Menor de 26 años	59	59,0	59,0
	Entre 26 y 40 años	41	41,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado "Edad" demuestra una tendencia inclinada a que el 59% de los trabajadores de zona franca Saratoga tienen menos de 26 años, mientras que el 41% tienen entre 26 y 40 años.

## 3. Nivel académico alcanzado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	12	12,0	12,0
	Secundaria	83	83,0	95,0
	Superior	5	5,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “nivel académico” demuestra una inclinación de que el 83% de los empleados de la zona franca Saratoga lograron alcanzar el nivel académico “secundaria”, por otro lado el 12% de los empleados de la Zona franca Saratoga alcanzaron el nivel académico “primaria”, y por último el 5% de los empleados de zona franca Saratoga alcanzaron el nivel académico superior.

#### 4. Años trabajando en ZF Saratoga

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	34	34,0	34,0
	De 1 y 3 años	52	52,0	86,0
	De 3 años a más	14	14,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “Años trabajando en ZF Saratoga” demuestra una inclinación de que el 52% de los empleados de Zona Franca Saratoga llevan trabajando “de 1 y 3 años” en la Zona Franca, por otro lado el 34% de los empleados de zona franca Saratoga llevan trabajando “menos de un año”, mientras que el 14% de los empleados de zona franca Saratoga.

#### 5. Años trabajados en su vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	32	32,0	32,0

De 1 a 3 años	46	46,0	78,0
De 4 a 7 años	21	21,0	99,0
De 7 a 15 años	1	1,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “Años trabajando en su vida” demuestra una inclinación de que el 46% de los empleados de zona franca Saratoga tienen experiencia laboral “de 1 a 3 años”, por otro lado se encuentra que el 32% de los empleados de zona franca Saratoga tienen experiencia laboral menor a 1 año, casi siendo la minoría con el 21% se demuestra que los empleados de zona franca Saratoga poseen una experiencia laboral entre 4 a 7 años, y por último con el 1% se demuestra que solo un empleado en la zona franca Saratoga posee experiencia laboral de entre 7 a 15 años.

#### 6. ¿Ha faltado a sus oficios laborales por razones médicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Si, ¿Por cual razón?	11	11,0	11,0
	No	89	89,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “¿Ha faltado a sus oficios laborales por razones médicas?” demuestra una inclinación de que el 89% de los empleados de zona franca Saratoga no han faltado a sus

oficios de trabajo por razones médicas, mientras que el 11% de los empleados de zona franca Saratoga si han faltado al menos una vez a sus oficios por razones médicas.

### 6.1. ¿Por cual razón?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	89	89,0	89,0
Apendicitis	2	2,0	91,0
COVID	5	5,0	96,0
Enfermedad	1	1,0	97,0
Hernia operación	1	1,0	98,0
Hipertensión	1	1,0	99,0
Sinusitis	1	1,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “¿Por cualrazon?” refiriéndose a las enfermedades por las que los trabajadores tuvieron que recurrir a servicio médico demuestra que el 5% de los trabajadores de zona franca Saratoga tuvieron que ausentarse a causa de Covid-19, por otro lado con el 2% por causa de Apendicitis, y con el 4% restante se debió a enfermedad, hernia, hipertensión y sinusitis.

**7. ¿Suele tener complicaciones médicas de manera recurrente que le impidan trabajar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	100	100,0	100,0

Fuente: IRD.

El enunciado "¿Suele tener complicaciones médicas de manera recurrente que le impidan trabajar? Demuestra una clara inclinación del 100% que demuestra que los trabajadores de zona franca Saratoga no sufren del todo ninguna complicación médica recurrente que les impida realizar con eficiencia sus labores.

**8. ¿Cuántas veces al año sufre alguna complicación médica que le impida trabajar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna vez al año	55	55,0	55,0
	1 vez al año	30	30,0	85,0
	De 2 a 4 veces al año	15	15,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado''. ¿Cuántas veces al año sufre alguna complicación médica que le impida trabajar? Demuestra que el 55% de los trabajadores de zona franca Saratoga no sufren ninguna complicación médica a lo largo de un año laboral, mientras que el 30% de los trabajadores de zona franca Saratoga sufren al menos una vez al año una complicación médica, y el 15% de los trabajadores de zona franca Saratoga sufren una complicación médica de 2 a 4 veces al año.

### 9. ¿Alguna vez se ha sentido desmotivado para presentarse a alguna jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Si, ¿Por cual razón?	2	2,0	2,0
	No	98	98,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado'''. ¿Alguna vez se ha sentido desmotivado para presentarse a alguna jornada laboral? Demuestra una clara inclinación del 98% de que los trabajadores de zona franca Saratoga no se han sentido desmotivados ninguna vez al para presentarse a una jornada laboral, sin embargo existe un 2% de los trabajadores de zona franca Saratoga que sufrieron una desmotivación al asistir a una de sus jornadas laborales.

#### 9.1. ¿Por cual razón?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	----------------------

Válido	98	98,0	98,0
Enfermedad	2	2,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

Las razones por las cuales el el 2% de los empleados de zona franca Saratoga se sintieron desmotivados a la hora de realizar sus jornadas laborales fue por causa de una enfermedad.

#### 10. ¿Cuando se enferma notifica a su superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Si	85	85,0	85,0
	No	15	15,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “¿Cuando se enferma notifica a su superior? Demuestra que el 85% de los empleados de zona franca Saratoga notifican a su superior cuando estos llegan a sufrir una enfermedad, mientras que el 15% de los empleados no lo notifican.

#### 11. ¿Qué tan productivo se considera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------

Válido	Mucho	72	72,0	72,0
	Regular	28	28,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “¿Que tan productivo se considera? Refiriéndose a cómo los empleados se sienten en cuanto a la producción de trabajo que ellos realizan demuestra que el 72% sienten que generan mucha productividad a la hora de realizar sus labores, mientras que el 28% de los trabajadores de zona franca Saratoga sienten que realizan su productividad de manera regular.

## 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Si	96	96,0	96,0
	No	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?” demuestra una tendencia inclinada a que el 96% de los trabajadores de zona franca Saratoga si cumplen con su determinado objetivo de producción diario, mientras que el 4% de los trabajadores de zona franca Saratoga no logran cumplir con sus labores diarias.

### 13. ¿Con su salario logra cubrir los gastos de la canasta básica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Si	58	58,0	58,0
	No, ¿Cuánto suele faltarle?	42	42,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado ¿Con su salario logra cubrir los gastos de la canasta básica? Demuestra que el 58% de los empleados de zona franca Saratoga logran cubrir los gastos de la canasta básica nicaragüense, mientras que el 42% de los empleados de zona franca Saratoga no logran cubrir los gastos de la canasta básica.

#### 13.1. ¿Cuánto suele faltarle?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De C\$ 1.500 a menos	3	3,0	7,1
	De C\$ 1.501 a C\$3.000	33	33,0	85,7
	De C\$ 3,001 a C\$ 4.500	6	6,0	100,0
	Total	42	42,0	

Perdidos	0	58	58,0	
Total		100	100,0	

Fuente: IRD.

#### 14. ¿Recibir su salario le genera algún tipo de satisfacción personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,0	3,0
	Desacuerdo	24	24,0	27,0
	Neutro	22	22,0	49,0
	De acuerdo	49	49,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado "¿Recibir su salario le genera algún tipo de satisfacción personal?" Demuestra que el 49% de los empleados de zona franca Saratoga están "de acuerdo" a que el salario les genera satisfacción personal, el 24% de las personas en zona franca Saratoga se sienten en "desacuerdo" con respecto a que sí les genera alguna satisfacción personal recibir su salario, el 22% de los trabajadores de zona franca Saratoga se sienten de forma "neutra" con respecto a que si el recibir su salario les genera satisfacción personal, mientras que el 3% sin ser aun la minoría se sienten en "totalmente en desacuerdo" con respecto a que si el recibir su salario les genera algún tipo de satisfacción, y por último siendo la minoría el 2%

de los trabajadores de zona franca Saratoga se sienten “totalmente de acuerdo” que recibir su salario si les genera satisfacción personal.

**15. ¿Recibir su salario le genera motivación para cumplir con sus labores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0
	Desacuerdo	21	21,0	22,0
	Neutro	21	21,0	43,0
	De acuerdo	55	55,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado “¿Recibir su salario le genera lo motiva para cumplir con sus labores?” demuestra que el 55% de los trabajadores de zona franca Saratoga están “de acuerdo” que el recibir su salario les genera motivación, mientras que el 21% están en “desacuerdo” que el recibir su salario les genere motivación personal, mientras que otro 21% se sienten de manera “neutro” el recibir su salario les genere alguna motivación , por otro lado el 2% de los trabajadores de zona franca Saratoga se sienten “totalmente de acuerdo” de que recibir su salario les genera completa motivación , y siendo la minoría con el 1% de los trabajadores de zona franca Saratoga se sienten “totalmente en desacuerdo con respecto a que sí les genera alguna mínima motivación .

## 16. ¿Está de acuerdo que su salario es equivalente a su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0
	Desacuerdo	24	24,0	25,0
	Neutro	32	32,0	57,0
	De acuerdo	42	42,0	99,0
	Totalmente de acuerdo	1	1,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: IRD.

El enunciado ¿Está de acuerdo que su salario es equivalente a su trabajo? Demuestra que el 42% de los trabajadores de zona franca Saratoga están “de acuerdo” que su salario logra equivaler la cantidad de horas que trabajan, mientras que el 32% se sienten “neutro” con respecto a que si el salario logra cubrir sus horas de trabajo, el 24% se siente en “desacuerdo” sobre de que su salario logra cumplir sus horas laboradas, y siendo la minoría con el 1% dos trabajadores de zona franca Saratoga se sienten “totalmente de acuerdo” y “totalmente en desacuerdo” respectivamente sobre si sus horas laborales logran ser cubiertas por su salario.

### 4.4 Análisis de tablas cruzadas (hipótesis 1 y 2)

#### Productividad y absentismo

**Tabla cruzada 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?\*6. ¿Ha faltado a sus oficios laborales por razones médicas?**

		6. ¿Ha faltado a sus oficios laborales por razones médicas?		Total	
		Si, ¿Por cual razon?	No		
12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	Si	Recuento	11	85	96
		% dentro de 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	11.5%	88.5%	100.0%
	No	Recuento	0	4	4
		% dentro de 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Recuento		11	89	100
	% dentro de 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?		11.0%	89.0%	100.0%

En esta tabla cruzada del IRD, la cual mide la productividad y absentismo de los operarios de la zona franca Saratoga, mostró los siguientes resultados:

- El 11.5% (11 individuos), alcanza el objetivo mínimo de producción diario y al mismo tiempo, han faltado por razones médicas.
- El 88.5% (85 individuos), si alcanzan el objetivo mínimo de producción diaria y no han faltado a sus oficios por razones médicas.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	.515 <sup>a</sup>	1	.473	1.000	.623	
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	.000	1	1.000			
Razón de verosimilitud	.953	1	.329	.681	.623	
Prueba exacta de Fisher				1.000	.623	
Asociación lineal por lineal	.510 <sup>c</sup>	1	.475	1.000	.623	.623
N de casos válidos	100					

En la prueba exacta de Fisher se está utilizando un coeficiente de confianza de 95%, por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), como la significación bilateral y unilateral es .623, siendo mayor que 0.05, podemos decir que si existe una relación entre la variable productividad y absentismo, por lo que se descarta Ho de la primera hipótesis y se valida H1 de la misma.

### Productividad e incentivos salariales

			13. ¿Con su salario logra cubrir los gastos de la canasta básica?		
			Si	No, ¿Cuanto suele faltarle ?	Total
12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	Si	Recuento	58	38	96
		% dentro de 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	60.4%	39.6%	100%
	No	Recuento	0	4	4
		% dentro de 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	0.0%	100.0%	100%
Total		Recuento	58	42	100
		% dentro de 12. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?	58.0%	42.0%	100%

En esta tabla cruzada del IRD, la cual mide la productividad e incentivos salariales de los operarios de la zona franca Saratoga, mostró los siguientes resultados:

- El 60.4% (58 individuos) alcanza el objetivo mínimo de producción diario y también afirman que con su salario logran cubrir la canasta básica.
- El 39.6% (38 individuos) alcanza el objetivo mínimo de producción diaria y no logran alcanzar comprar la canasta básica con su salario.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5.754 <sup>a</sup>	1	.016	.029	.029	
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	3.541	1	.060			
Razón de verosimilitud	7.171	1	.007	.029	.029	
Prueba exacta de Fisher				.029	.029	
Asociación lineal por lineal	5.696 <sup>c</sup>	1	.017	.029	.029	.029
N de casos válidos	100					

En la prueba exacta de Fisher se está utilizando un coeficiente de confianza de 95%, por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), como la significación bilateral y unilateral es .029, siendo menor que 0.05, podemos decir que no existe relación entre la variable productividad y los incentivos salariales, por lo que se descarta H1 de la segunda hipótesis y se valida Ho de la misma.

### Conclusiones

En conclusión, se encontraron los hallazgos necesarios para validar o invalidar las hipótesis planteadas. Sobre la primera hipótesis, la variable dependiente *productividad* y *absentismo* como variable independiente si se relacionan, pues poseen una significación exacta bilateral de .623, mayor que 0.05 en la prueba exacta de Fisher.

Al descubrir que si existe una relación entre las variables, procedemos a invalidar la hipótesis nula (‘‘El absentismo es una variable que no se relaciona con la productividad de los empleados de la zona franca Saratoga.’’), lo que básicamente significa que la productividad de los obreros de la zona franca depende mucho de si asisten o no a sus labores, es decir, el absentismo laboral.

Por otro lado, la segunda hipótesis que menciona la variable dependiente *productividad* y como variable independiente *incentivos salariales*, basado en los datos

recolectados de la encuesta (IRD), se identificó que no existe relación entre las variables mencionadas anteriormente.

Agregando a lo anterior, podemos decir que no existe dicha relación debido a que la significación exacta unilateral de la prueba exacta de Fisher dio como resultado .029, siendo este menor que 0.05, por que no es un valor significativo para determinar que si existe una relación. Este resultado demuestra que estos trabajadores están cómodos donde están, los incentivos salariales no influyen en su productividad, pues no existe una relación entre las variables.

Por lo tanto, se valida la hipótesis nula (“Los incentivos salariales no se relacionan con la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga.”)

Básicamente, esta investigación logró identificar la relación de la productividad de los operarios de la ZF Saratoga y el absentismo laboral. También, este estudio comprobó la no relación entre productividad e incentivos salariales de sus operarios de la ZF.

## **Recomendaciones**

En vista de hacer recomendaciones a la zona franca Saratoga sobre el objetivo general de este estudio que busca analizar la relación entre las variables de la investigación, basado en los resultados se considera viable recomendar a la zona franca probar implementar nuevos incentivos monetarios, pues el dinero comúnmente es un factor que incentiva la productividad, basado en los resultados en que los trabajadores están muy cómodos con su salario y aun así cumplen con el mínimo de producción diaria, esto provocaría que fuera interesante observar el incremento de la productividad de estos empleados ya eficientes con nuevos incentivos salariales para ellos.

En caso en que en este estudio nuevo se vea un aumento de producción (manera de medir la productividad), con incentivos monetarios sostenibles para la empresa y que dejen un margen de utilidades significativo, sería posible implementar o no el programa basado en las pruebas del estudio.

Por último, se recomienda a zona franca Saratoga llevar un contacto más cercano a sus operarios, según la observación de la planta, estos pertenecen a la parte más baja de la jerarquía de la organización, por lo que es muy difícil para ellos hacer llegar incomodidades o posibles mejoras a los procesos.

Un contacto más de cera permitiría encontrar los cuellos de botellas de los procesos productivos con tiempo de anticipación o también conocer el estado de conformidad de los empleados, así como sus necesidades como seres humanos.

## Referencias

(Boada i Grau, De Diego Vallejo, & Agulló Tomás, 2005)

1.Boada i Grau, Joan; De Diego Vallejo, Raúl; Agulló Tomás, Esteban y Mañas Rodríguez, Miguel Ángel (2005). El absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212 -218. Disponible en <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

(Boada i Grau, De Diego Vallejo, & Agulló Tomás, *Psicothema.*, 2005)

2 Ccollana-Salazar, Y. C. S. (2015, julio). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores (ISSN (e) 2220–9336). *Revista de Ciencias Empresariales de San Martín de Porres*. (Ccollana-Salazar, 2015, julio)

3.Humprey, J. and Smithz, H., How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters. *Regional Studies*, 36(9), pp. 1017- 1027, 2002.

(Humprey, 2002)

4. Granados-López, J., Las zonas francas de exportación en América Latina y el Caribe: Sus desafíos en un mundo globalizado, *Integración & Comercio*, 23, pp. 79-112, 2005.

(Granados-López, 2005)

5. García-Cáceres, Rafael Guillermo, Ospina-Estupiñan, Héctor Rodrigo. (2017). Evolución del modelo de zonas francas permanentes en el mundo: Con un énfasis en el caso Latinoamericano. *DYNA*, 84(202), 221-229. <https://doi.org/10.15446/dyna.v84n202.59402>

(Garcia-Cáceres, 2017)

6. Martínez-López, Elkin y Saldarriaga-Franco, Juan F. (2008). Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 227-238. Disponible en [http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n2/v10\\_n2a03.pdf](http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n2/v10_n2a03.pdf)

(Martinez-López, 2008)

7. SELA, Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe., Influencia de las zonas francas en la diversificación productiva y la inserción de los países de América Latina y el Caribe, Caracas, SELA. [en línea]. [3 de agosto de 2017]. Disponible en: [http://www.andi.com.co/czf/Documents/Documentos%20de%20Interes/2/SELA%20DT\\_N2-12-](http://www.andi.com.co/czf/Documents/Documentos%20de%20Interes/2/SELA%20DT_N2-12-)

[Influencia\\_de\\_las\\_Zonas\\_Francas\\_Diversificacion\\_productiva\\_insercion\\_paises\\_ALC%20Documento.pdf](#).

(SELA, 2017)

8. Saldarriaga, Juan F. y Martínez, Elkin (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, 25(1), 32-39. Disponible en <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/207>

(Saldarriaga, 2007)

9. Salud Pública, 25(1), 32-39. Disponible en <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/207>

( Salud publica , s.f.)

**“Encuesta sobre los factores que influyen en la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga”**

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Número de formulario:

Fecha de la entrevista: \_\_/\_\_/\_\_  
\_\_\_\_\_

Número de la encuesta:

**Propósito del IRD**

El fin de esta investigación es poder identificar, analizar y determinar como la productividad de los operarios de la zona franca Saratoga se ve relacionada con las variables independientes de este estudio: absentismo e incentivos salariales. Lo mencionado anteriormente permitiría hacer un análisis de la situación en la zona franca.

Instrucción: Encierre o tache su respuesta a cada pregunta.

Sección 1: Datos del individuo

1. Género

1. Masculino
2. Femenino

2. Edad: \_\_\_\_\_

### 3. Nivel académico alcanzado

1. Primaria
2. Secundaria
3. Superior

### 4. Años trabajando en la zona franca

Saratoga

1. < 1 año
2. 1 año a 3 años
3. 3 años o más

### 5. Años trabajados en su vida

1. < 1 año
2. 1 año a 3 años
3. 4 años a 7 años
4. 7 años a 15 años
5. 15 años o más

### 9. ¿Cuándo enferma, notifica a su superior?

1. Si
2. No, notifico al día siguiente.

### Sección 3: Incentivo salariales

### 13. ¿Qué tan productivo se considera?

1. Mucho
2. Regular
3. Poco

14. ¿Alcanza el objetivo mínimo de producción diario?

1. Si
2. No

15. ¿Con su salario logra cubrir los gastos de la canasta básica?

1. Si
2. No, ¿Cuánto suele faltarle? \_\_\_\_\_

16. ¿Recibir su salario le genera algún tipo de satisfacción personal?

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

17. ¿Recibir su salario le genera la motivación para cumplir con sus labores?

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

18. ¿Está de acuerdo que su salario es

equivalente a su trabajo?

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo