



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN DE LOS NIVELES DE AUSENTISMO LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA PERIODO 2017”

Tesis para optar el título de:

Licenciado En Administración

Autor:

César Alberto, Pereda Azañedo
Ingry Alejandra, Sánchez Chávez

Asesor:

Dr. Walter Terán Ramírez

Cajamarca – Perú 2017



APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el Bachiller Cesar Alberto Pereda Azañedo y por la Bachiller Ingrid Alejandra Sánchez Chávez, denominada:

“RELACIÓN DE LOS NIVELES DE AUSENTISMO LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA PERIODO 2017”

Dr. Walter Terán Ramírez
ASESOR

M.B.A Juan Carlos Llaque Quiroz
PRESIDENTE

Dr. Alex Miguel Hernández Torres
JURADO

M.C.S Liliana Beatriz Carrillo Carranza
JURADO



DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios, por haberme permitido llegar con salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Roxana, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre Luis, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mi hija Rafaella por ser mi mayor motivación, la causante de mi anhelo de seguir adelante, progresar y culminar con éxito mis estudios.

A mi novia Mariane por estar a mi lado en cada momento importante de mi vida y por darme su amor incondicional.

César Pereda Azañedo

Dedico este logro principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación.

A mi padre Alejandro por ser la persona que me impulsó en cada momento a lograr mis objetivos y ser mi fuerza para seguir adelante.

A mi madre Martha, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

A mis hermanos Cristhian y Adriano por apoyarme a lograr mis objetivos.

Alejandra Sánchez Chávez



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizaje y experiencia.

Agradecemos a nuestros padres por apoyarnos en todo momento, por los valores inculcados, y por habernos dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de nuestra vida. Sobre todo, por ser unos excelentes ejemplos de vida a seguir.

Agradecemos a nuestro asesor Walter Terán Ramírez por la confianza, apoyo y su dedicación, y por haber compartido con nosotros sus conocimientos y brindarnos la oportunidad de crecer profesionalmente.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO

<u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u>	II
<u>DEDICATORIA</u>	III
<u>AGRADECIMIENTO</u>	IV
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	V
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	VI
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	VII
<u>RESUMEN</u>	VIII
<u>ABSTRACT</u>	IX
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Justificación	12
1.4. Limitaciones	13
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	13
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	14
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	15
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	25
3.1. Operacionalización de variables	25
3.2. Diseño de investigación	27
3.3. Unidad de estudio	27
3.4. Población	27
3.5. Muestra	28
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	28
3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	28
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	30
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	60



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	OPERACIONALIZACIÓN DE AUSENTISMO LABORAL	25
TABLA 2.	OPERACIONALIZACIÓN DE MOTIVACION	26
TABLA 3.	CORRELACIÓN DE PEARSON	30
TABLA 4.	AUSENTISMO LABORAL.....	31
TABLA 5.	MOTIVACION.....	32
TABLA 6.	ACCIDENTES LABORALES.....	33
TABLA 7.	INDICADORES ACCIDENTES LABORALES.....	34
TABLA 8.	SATISFACCION LABORAL.....	35
TABLA 9.	INDICADORES DE SASTISFACCION LABORAL.....	36
TABLA 10.	ESTRÉS LABORAL.....	37
TABLA 11.	INDICADORES DE ESTRÉS LABORAL.....	38
TABLA 12.	MONOTONIA Y ABURRIMIENTO.....	39
TABLA 13.	INDICADORES DE MONOTONIA Y ABURRIMIENTO.....	40
TABLA 14.	PROGRESO INDIVIDUAL.....	41
TABLA 15.	INDICADORES DE PROGRESO INDIVIDUAL.....	42
TABLA 16.	NECESIDAD DE LOGRO.....	43
TABLA 17.	INDICADORES DE NECESIDAD DE LOGRO.....	44
TABLA 18.	NECESIDAD DE PODER.....	45
TABLA 19.	INDICADORES DE NECESIDAD DE PODER.....	46
TABLA 20.	NECESIDAD DE AFILIACION.....	47
TABLA 21.	INDICADORES DE NECESIDAD DE AFILIACION.....	48
TABLA 22.	AUSENTISMO LABORAL CON DIMENSION NECESIDAD DE LOGRO.....	49
TABLA 23.	AUSENTISMO LABORAL CON DIMENSION NECESIDAD DE PODER.....	49
TABLA 24.	AUSENTISMO LABORAL CON DIMENSION NECESIDAD DE AFILIACION.....	50



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA.1	AUSENTISMO LABORAL	31
FIGURA.2	MOTIVACIÓN.....	32
FIGURA.3	ACCIDENTES LABORALES.....	33
FIGURA.4	INDICADORES ACCIDENTES LABORALES	34
FIGURA.5	SATISFACCION LABORAL	35
FIGURA.6	INDICADORES SATISFACCION LABORAL.....	36
FIGURA.7	ESTRÉS LABORAL.....	37
FIGURA.8	INDICADORES DE ESTRÉS LABORAL	38
FIGURA.9	MONOTONÍA Y ABURRIMIENTO	39
FIGURA.10	INDICADORES DE MONOTONIA Y ABURRIMIENTO	40
FIGURA.11	PROGRESO INDIVIDUAL	41
FIGURA.12	INDICADORES DE PROGRESO INDIVIDUAL.....	42
FIGURA.13	NECESIDAD DE LOGRO	43
FIGURA.14	INDICADORES DE NECESIDAD DE LOGRO	44
FIGURA.15	NECESIDAD DE PODER	45
FIGURA.16	INDICADORES DE NECESIDAD DE PODER	46
FIGURA.17	NECESIDAD DE AFILIACION	47
FIGURA.18	INDICADORES DE NECESIDAD DE AFILIACION	48



RESUMEN

En la presente tesis titulada: *Relación entre los niveles de ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, periodo 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación entre los niveles de ausentismo laboral y motivación. Se utilizó una investigación de diseño no experimental, del tipo descriptiva - correlacional, aplicando un estudio transversal, pues las variables motivo de estudio se comparan en un único momento temporal en los sujetos de estudio. La población estuvo constituida por las 50 personas de limpieza pública en los diferentes horarios de sus jornadas laborales, los cuales laboran en los diferentes servicios de recolección de basura de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca.

Para la recolección de datos se aplicaron dos censos, de los cuales, para la variable motivación consideró 14 ítems, mientras que el censo de ausentismo laboral estuvo conformado por 17 ítems; los mismos que sirvieron para evaluar los indicadores propuestos, utilizando una valoración con escala de Likert. El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre los niveles de ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública en municipalidad distrital de Baños del Inca – periodo 2017.

Donde después de la investigación se llegó a concluir mediante la prueba R de Pearson un valor de $-0,034$; lo que indica que las variables se interpretan con una relación indirecta muy baja, aprobándose la hipótesis planteada y demostrando que si existe una relación indirecta en el estudio.

Palabras claves: ausentismo laboral, motivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca, ausentismo.



ABSTRACT

In this thesis entitled: Relationship between the levels of work absenteeism and motivation of public cleaning staff in the District Municipality of Baños del Inca, period 2017, aimed to determine the relationship between levels of work absenteeism and motivation. We used a non - experimental design investigation, of the descriptive - correlational type, applying a cross - sectional study, since the variables of study were compared in a single time in the study subjects. The population was constituted by the 50 people of public cleaning in the different schedules of their working days, which work in the different garbage collection services of the District Municipality of Baños del Inca.

For the collection of data, two censuses were applied, of which, for the motivation variable, it considered 14 items, while the census of absenteeism was made up of 17 items; the same ones that served to evaluate the proposed indicators, using a Likert scale assessment. The objective of the research is to determine the relationship between the levels of work absenteeism and the motivation of public cleaning personnel in the district municipality of Baños del Inca - period 2017.

Where, after the investigation, a value of $-0,034$; which indicates that the variables are interpreted with a very low indirect relationship, approving the hypothesis and demonstrating that there is an indirect relationship in the study.

Key words: labor absenteeism, motivation, extrinsic motivation, intrinsic motivation, absenteeism.



CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La presente investigación corresponde a las ciencias administrativas, la cual se encuentra inmersa en la línea de gestión y desarrollo del talento humano en las organizaciones. Tiene como variables de estudio: la Motivación y el Ausentismo laboral.

(Gelabert, 2010, p.76) en lo que toca a la motivación dice que es lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible.

Acerca del ausentismo (Catalá, 2010, p.45) señala que es un fenómeno a la vez simple y complejo. Simple en su determinación global: basta, en principio, con hallar la relación entre horas perdidas y horas trabajadas; y complejo en su gestión, donde el objetivo principal es reducir el costo asumido por la empresa.

La importancia de una buena gestión de recursos humanos es mostrada por Dolan (2003) La creciente importancia de los recursos humanos se debe al nuevo papel que se le asigna dentro de la organización para dar respuesta a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular. A esto se añade el reconocimiento de que a través de la gestión de los recursos humanos se puede influir de manera determinante en los objetivos de la organización (p.43).

En lo que respecta a la falta de motivación es explicado por Chiavenato (2004) “La motivación es el proceso responsable para lograr la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinada meta”(p. 67), lo cual muestra que si no existe esta motivación dentro de la empresa no existirá compromiso por los colaboradores es por eso que también se aborda dentro del proyecto está variable de gran importancia, deficiencia cultura organizacional.

Chiavenato (2004) habla sobre la importancia de la cultura organizacional “La cultura de una sociedad comprende los valores compartidos, hábitos y usos y costumbres, códigos de conducta, tradiciones y objetivos que son transmitidos sucesivamente a las nuevas generaciones” (p. 69) por lo cual si no existe una cultura organizacional adecuada está será transmitida a los nuevos integrantes de la empresa lo cual también conducirá a un mal clima



laboral en el cual no sientan satisfacción en el trabajo, baja calidad de vida, escasa satisfacción laboral, falta de liderazgo.

En cuanto al liderazgo es definido por Newstrom (2011) “El liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas” (p.55).

El desarrollo de conocimiento a nivel de la variable ausentismo laboral, a nivel internacional se encuentra que según algunos estudios realizados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en el año 2010 se realizó comparaciones en diferentes países como: España, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y Estados Unidos.

Se obtuvo como resultado que España es el país con más ausentismo laboral, mientras que Estados Unidos es el que registra menor ausencia de sus trabajadores, se muestra que la mayoría de ausencias se da por cuestiones de salud donde es más fácil conseguir dicho beneficio; de igual manera para la variable motivación laboral entre las principales conclusiones con lo que respecta a España.

Del Estudio Global Workforce (2012) se destaca que la motivación del empleado está cambiando, el estudio confirma el desapego entre el empleado y su empresa. La crisis parece haber ahondado en la “brecha emocional” que se venía observando en los últimos años en España y en otros países europeos, entre el empleado, la empresa y sus líderes.

A nivel nacional las variables de estudio han sido tratadas en diversas investigaciones, aplicadas a instituciones tanto públicas y privadas. Para este estudio se evaluó a los empleados de la provincia de Lima que laboran en empresas de producción, comercial y servicios. Asimismo, se consideró a los empleados de la provincia de Huancayo por tener una condición similar a las empresas comerciales e industriales de Lima. Los factores relacionados con los subordinados y posiciones de poder tuvieron resultados muy bajos, lo cual revela que es poco relevante para los evaluados considerarlos como elementos que contribuyen a elevar la motivación.

A nivel local se ha estudiado de manera incipiente, por lo cual queda una tarea pendiente por tratar, se realizó un estudio en la Municipalidad de Sócola – Cajamarca en julio del 2008, en donde se logró analizar el nivel de motivación laboral en los trabajadores tanto administrativos como obreros; dentro de este estudio se revisaron muchos factores que influyen en por qué



los trabajadores dejan de asistir a su centro labores, dentro del cual dijeron que es muy difícil ascender dentro de una Municipalidad y este es un factor muy importante.

La Municipalidad Distrital de Baños del Inca tiene como visión ser reconocida como Primera Maravilla del Perú, cuente con una industria agropecuaria competitiva, ambientalmente sustentable, esté integrado socialmente, y se impulse a trabajar en base a la igualdad de oportunidades y la realización misma de las personas que integran esta comunidad.

La Finalidad de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, es representar al vecindario, fomentar su participación organizada, promover la eficiente prestación de los servicios públicos locales, propiciar el desarrollo integral, sostenible, participativo y armónico del Distrito; que permita contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su población.

El motivo por el que se desarrolló la presente investigación es porque en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca se observa una serie de aspectos que son de preocupación para el gobierno de turno, como: altas tasas de inasistencias al centro de labores, personal desmotivado y sin ganas de trabajar, siendo las posibles causas: las bajas remuneraciones, el clima laboral de incertidumbre debido a aspectos políticos, la inestabilidad laboral, el maltrato, la falta de incentivos, el deficiente control por parte del área de RRHH y la falta de una política laboral clara que transparente los derechos y obligaciones del personal de limpieza pública de la comuna.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los niveles ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, en el periodo 2017?

1.3. Justificación

La presente investigación cuenta con cuatro justificaciones, las mismas que a continuación las mencionamos:

El presente trabajo, se justificó desde el punto de vista teórico según McClelland con su teoría de las necesidades en las cuales se encuentran basadas nuestras dimensiones, debido a que sus resultados contribuyeron con la ampliación del conocimiento de las ciencias sociales, de manera específica en la línea de recursos humanos, puesto que el estudio de las variables de investigación no ha sido abordado a nivel local.



Respecto a la justificación práctica, la investigación, resultó ser de gran utilidad, dado que se convertirá en una herramienta para la toma de decisiones para el área de Recursos Humanos, perteneciente a la Municipalidad Distrital de Baños del Inca.

En cuanto a la justificación valorativa, el presente trabajo es importante, dado que las variables de estudio, siendo cualitativas, bien pueden ser abordadas en posteriores investigaciones desde un enfoque cuantitativo y/o cualitativo, pero con tipo, diseño de investigación diferente e inclusive instrumentos distintos.

Desde el punto de vista académico el trabajo se justificó, porque permitió a los tesisistas ampliar los conocimientos en el tema desarrollado, así como la puesta en práctica de los diversos saberes adquiridos en referencia al tema de investigación.

1.4. Limitaciones

La investigación desarrollada, tuvo entre sus limitaciones, los turnos y horarios en los que trabajan los colaboradores de limpieza pública de Baños Del Inca, ya que la mayoría de ellos trabajan en horas nocturnas, sin embargo, esta limitación, no restringió la realización de la investigación y tampoco invalidó los resultados que se abordaron, dado que se coordinó para establecer un horario de coordinación para el levantamiento de información.

Entre otra de las limitaciones es que existieron carencias de antecedentes en la variable trabajada Ausentismo Laboral en municipalidades; lo cual reforzada con antecedentes de la variable motivación en el rubro de municipalidades y del mismo modo en la discusión.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los niveles de ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Baños Del Inca en el periodo 2017.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar el nivel de ausentismo laboral del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.



- Analizar el nivel de motivación que presenta el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.
- Determinar, el estado de las dimensiones estudiadas de la variable ausentismo laboral en el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.
- Determinar, el estado de las dimensiones estudiadas de la variable motivación en el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.
- Estimar la relación entre el nivel de ausentismo laboral y las dimensiones del nivel de motivación en el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.



CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

a) Antecedentes

La presente investigación, ha tomado en cuenta una serie de estudios realizados, para ello se consideró información respecto a las variables de estudio, las mismas que apoyaron al trabajo, y son referidos a continuación:

(Serrano, 2016) en la tesis *“Influencia de los factores motivaciones en el redimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”*, el estudio planteó que los factores motivacionales influyen significativamente en el redimiento laboral; tuvo como muestra 104 trabajadores de CAS pertenecientes a la sub gerencia de parques y jardines y limpieza pública, el tipo de diseño es correlacional. Los resultados obtenidos reflejan que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución.

(Vela, 2014) en la tesis *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana – periodo 2014”*, tuvo como objetivo Determinar de qué manera existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana el año 2014, para lo cual se estudiaron 300 personas que se encontraban registrados en planilla; la técnica utilizada fue la entrevista y de acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que la motivación por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuadas, satisfacción laboral, estabilidad, interés en el trabajo que se realiza, buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos.

(Reategui, 2015) en la tesis *“La motivación del personal y su relación con la calidad de atención al usuario en la municipalidad provincial de Lamas, 2015”*, desarrollada con 52 trabajadores administrativos que realizan atención al público, se utilizó como técnica la encuesta y el método utilizado fue cuantitativo – estadístico. Se obtuvo como resultados de la investigación que La motivación del personal que atiende al público usuario, se encuentra en el nivel intermedio alcanzando el 34% entre los parámetros de insatisfecho y satisfecho, con una ligera tendencia hacia valores de menor satisfacción, donde la opción insatisfecho obtiene el 29%; se destaca que aspectos de mayor satisfacción son los relacionadas con el ambiente físico del trabajo, además de la relación que tienen los trabajadores con sus respectivas



jefaturas; y los aspectos de menos satisfacción están relacionados con la necesidad de incentivos por la productividad en el trabajo y por las actitudes que se presentan entre compañeros de trabajo.

(Ríos, 2015) en la tesis de posgrado para optar el grado de Maestro en Gestión, denominada: “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*” propuso demostrar la hipótesis que, existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. Para lo cual se elaboró como instrumento un formulario tipo cuestionario, con una escala Likert y en el caso de la segunda variable se aplicó un cuestionario tipo Likert modificado que valora la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad. Con la información recabada se obtuvo como resultados que el nivel de motivación de los trabajadores es predominantemente alto entre los trabajadores que laboran en la sede central municipal. A partir de estos resultados se llegó a la conclusión central que existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

(Antakli, 2014) En el trabajo de investigación: “*Relación entre motivación y ausentismo laboral en la Universidad Nacional Experimental*”, concurre en el propósito de identificar si existe o no relación entre la motivación y el ausentismo laboral en el personal administrativo del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), ubicada en Venezuela, durante el primer semestre del año 2014. Se realizó una investigación de campo de nivel correlacional, no experimental, de diseño transeccional, la población la conforman 200 empleados administrativos del nivel normativo, de la UNES y la muestra fue de 96, la cual fue obtenida desde un muestreo probabilístico. La técnica utilizada para la obtención de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, obteniendo como resultado una relación indirecta entre estas dos variables.

Castillo (2014), en la tesis de maestría titulada “*Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*” desarrollado en la ciudad de Lima, el propósito de la investigación fue realizar una comparación con los resultados obtenidos y observar la asociación que las tres variables tenían en cada nivel. El estudio fue realizado en 100 trabajadores pertenecientes al área de ventas y relaciones públicas y fueron divididos en diferentes niveles jerárquicos, según los resultados obtenidos los trabajadores que se ubican en el grupo de cargo elevado presentan mayor motivación intrínseca e identificada y también se encuentran más satisfechos laboralmente. Cabe señalar que en este grupo, el clima laboral es percibido de modo más favorable, por tanto la asociación directa entre estas tres variables es consistente.

(Jacome, 2015) en la tesis “*Motivación en el personal administrativo de la municipalidad, del municipio de Río Hondo, departamento de Zacapa - Guatemala*”, tuvo como objetivo evaluar



el nivel de motivación del personal administrativo de dicha municipalidad, para lo cual utilizaron como técnica de recolección de datos el cuestionario y la metodología empleada fue descriptiva, obteniendo como resultados que la mayoría del personal administrativo de la municipalidad de Río Hondo han demostrado una motivación de nivel medio, esto ocasiona pérdida de la confianza, lo cual repercute en el rendimiento y compromiso de realizar las cosas.

b) Bases teóricas

Ausentismo: “El ausentismo o absentismo es la abstención deliberada de acudir al trabajo o a cumplir con una obligación, es la ausencia del trabajo, sea justificada o no, computablemente por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados. Así lo mencionó Molinera (2006) refiriéndose también a la costumbre que puede tener un propietario de residir fuera de la localidad en que radican en sus bienes” (p. 45).

A partir de dicha definición, podemos decir que el absentismo es considerado como tal siempre y cuando esa ausencia o falta se produzca dentro de las horas o jornada laboral estipulada y cuando obviamente el trabajador no cuenta con una justificación razonable, o con la anuencia de su jefe inmediato para salir de su empleo o dejar su puesto laboral.

Stephen (2010) “El ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello que afirmamos que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas”(p. 614).

Balderas (2012) “El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra”(p. 367).

Tipos de ausentismo laboral

Según mencionó Robbins (2004) los tipos de ausentismo, se determinan según la condición del sujeto, así:

Ausentismo laboral como jornadas perdidas: se encuentran en algunos grupos de participantes que, a su vez, establecen una tipología de absentismo, se considera como la ausencia de trabajo de quienes tendrían que desempeñarlo, y a la consiguiente necesidad de gestionar dichas ausencias para que afecten del modo menos negativo posible a la consecución de los objetivos de la empresa y a la realización de los planes de trabajo previstos y formulados.



Ausentismo laboral como incapacidad temporal: también conocido como general o mixto, dentro de ellas encontramos las vacaciones, licencias de toda clase, por enfermedad, maternidad e inclusive ausencias amparadas legalmente.

Robbins (2004) considera al absentismo laboral como un problema para todo tipo de empresas, grandes o pequeñas. Sin embargo, se puede controlar, pero para eso se debe primero identificar las fallas que se está teniendo como organización y analizar su impacto en los trabajadores (p. 245).

Causas del ausentismo laboral: Rodríguez (2004) señala que una de las principales causas por la que los empleados faltan regularmente al trabajo, son los problemas de salud. Sin embargo, muchos simulan dolencias falsas para faltar al trabajo. La simulación es un fenómeno común en muchos trabajadores, siendo muy difícil su comprobación y control. Esto hace que se diagnostiquen más dolencias de las que en realidad existen. Parece existir cierto consenso en la opinión pública, en admitir que el sujeto absentista, individualmente considerado, es un defraudador y, por tanto, objeto potencial de sanciones económicas, sociales y legales, cuando se le identifica claramente como tal. Sin embargo, la dificultad consiste en saber con claridad quién es realmente un absentista simulador, dado el bajo grado de coordinación existente entre los servicios médicos de la Seguridad Social, desde los que se administran las bajas médicas, y los servicios de inspección que deben realizar un seguimiento y control de dichas bajas. Sin embargo, cuando las condiciones en que se trabaja no son las idóneas, existe percepción de inseguridad, y el clima se vuelve insoportable, por lo que los trabajadores se transforman en absentistas como única salida para preservar su dignidad y no deteriorar su salud mental (p.15).

Por otra parte, se considera que no siempre es el empleado el causante del absentismo laboral, muchas veces la empresa emplea políticas o formas de organización que invitan a sus trabajadores a no asistir a sus puestos de trabajo. La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia que tengan las empresas influirán directamente en la gestión de este problema.

Sin embargo, también hoy se muestra el absentismo presencial aparece cada vez más en las empresas, potenciado sobre todo por las nuevas tecnologías. Dentro de ellos encontramos los hábitos de lectura del periódico, llamadas a familiares, salidas sin autorización o la utilización de redes sociales durante las jornadas de trabajo.

Dimensiones del ausentismo laboral: Las dimensiones planteadas en esta sección están basadas conforme a lo que Peiró (2008) señala:

Salud: es un estado de bienestar físico, mental y social, esta dimensión se mide a través de tres indicadores:

Accidentes laborales: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.



Enfermedades profesionales: Es el estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña.

Síntomas percibidos: males relacionados directamente con el trabajo, dentro de esto se encuentra el estrés, fatiga visual, dolor de espalda, fatiga crónica, desmotivación, abandonos de tareas, entre otras.

En cuanto a las condiciones psicosociales del trabajo, es medido en tres dimensiones, que son:

Satisfacción laboral: es uno de los aspectos que toda organización debe tomar en cuenta, ya que permite conocer a las autoridades de las empresas, como se siente el trabajador y cómo influye este estado en su productividad, rotación y ausentismo laboral.

Estrés laboral: estado de tensión nerviosa excesiva y continua que produce alteraciones de la conducta de quienes participan en una empresa.

Monotonía y aburrimiento: los trabajadores tienden a preferir puestos que les den oportunidades de utilizar sus habilidades y capacidad, que les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están desempeñando.

A nivel personal es medido por estas dimensiones:

Tareas del hogar: equilibrar el trabajo y la familia es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas.

Progreso individual: el trabajo no sólo entra en conflicto con el cuidado de otros, también dificulta el desarrollo de una carrera profesional, una vida personal y social equilibrada con tiempo para el ocio y la recuperación del trabajo (p. 152).

Motivación: Porret (2010) afirmó que la motivación puede definirse como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible. Este impulso a que nos referimos origina que se desencadene el proceso de motivación, debido a un estímulo externo o bien a una reflexión (p.115).

Chiavenato (2011) indica que la motivación de manera general es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por procesos mentales del individuo (p. 41).

En concordancia a las definiciones descritas, afirmamos que la motivación es un estímulo que nos impulsa a llegar cumplir con nuestras metas u objetivos trazados, además si las empresas llegan a motivar de manera positiva a sus colaboradores creará el éxito de la organización y de los mismos colaboradores lo cual hará que se sientan comprometidos con la organización y luchar por cumplir los objetivos planteados por la misma.



Teorías de la motivación

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Robbins & Judge (2013) Indican que la teoría de la motivación mejor conocida es la jerarquía de las necesidades, enunciada por Maslow, quien planteo la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas. Incluye hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales, 2) Seguridad: Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales, 3) Sociales. Incluye el afecto, el sentido de pertenencia, aceptación y amistad, 4) Estima. Factores internos como el respeto a sí mismo, autonomía y logro; y factores externos como estatus, reconocimiento y atención, 5) Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: incluye crecimiento y desarrollo propio (p. 203).

Teoría del factor dual de Herzberg

Según Ramos (2003) Frederick Herzberg construyó su teoría de dos factores o de motivación / higiene a partir de una serie de entrevistas. En ellas solicitaba a las personas encuestadas que recordaran momentos en que se sintieron especialmente bien o mal en sus trabajos. Analizando los datos obtenidos, observó que factores a los que las personas asociaban la satisfacción en el trabajo no coincidían en absoluto con los que producían insatisfacción. Ante este hecho concluye que satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son extremos opuestos de un mismo continuo, como se había pensado hasta ese momento, lo que le lleva a formular la teoría de los dos factores (p. 220).

Según lo plantea Newstrom (2011). “Propone una distinción útil entre los factores de mantenimiento, necesarios, pero no suficientes, y los factores motivacionales, con el potencial de mejorar el esfuerzo del empleado. Este modelo amplió las perspectivas de los administradores, pues mostró el papel potencialmente poderoso de las recompensas intrínsecas que se desprenden del trabajo en sí mismo” (p.124).

Chiavenato (2004) aseveró para Herzberg, la motivación de las personas para trabajar depende de dos factores estrechamente relacionados:

Factor de higiene: condiciones que rodean a las personas cuando trabajan y que incluyen las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario y las prestaciones sociales. Este factor está relacionado con condiciones que existen fuera del individuo y con las necesidades primarias de las personas.



Factores de la motivación: se refieren al contenido del puesto, las tareas y las actividades relacionados con el puesto en sí. Producen un efecto duradero de satisfacción y un aumento de productividad en grado de excelencia.

Los factores de la motivación están relacionados con las condiciones internas del individuo, que llevan a sentimientos de satisfacción y realización personal, esto es, con las necesidades secundarias (p. 169).

Según la teoría de los dos factores de Herzberg podemos ver como los aportes nos brindarán conocimientos en cuanto a la higiene y la motivación que debemos considerar en los colaboradores de limpieza pública y cuál de estos factores es el que tiene mayor importancia en ellos.

Teoría de E-R-C de Alderfer

Según Newstrom (2011), Alderfer afirma que, al principio, los empleados se preocupan por satisfacer sus necesidades de existencia, que combina factores fisiológicos y de seguridad. El sueldo, las condiciones físicas de trabajo, la seguridad del empleo y las prestaciones son elementos que cubren estas necesidades. Las necesidades de relación, se refieren a la comprensión y aceptación por parte de las personas ubicadas arriba, abajo ya alrededor del empleado en el trabajo y otros ámbitos. Las necesidades de crecimiento pertenecen a la tercera categoría, y se refiere al deseo tanto de autoestima como de autorrealización (p. 115).

Esta teoría planteada permitió visualizar que niveles están activos en los colaboradores en cualquier momento en para poder aprovecharlos y explotarlos y así también mejorar en los niveles en los cuales encontremos dificultades.

Teoría de las necesidades de McClelland

Robinns & Judge (2013) Indican que fue desarrollada por McClelland y se centra en tres necesidades: 1) La necesidad de logro. Es el impulso para sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares, 2) La necesidad de poder. Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio, 3) Necesidad de afiliación. Es el deseo de tener relaciones interpersonales, amigables y cercanas (p. 207)

Comparación entre las teorías

Newstrom (2011) afirma que las similitudes entre las tres teorías de necesidades humanas son muy claras, pero también existen contrastes importantes. Maslow y Alderfer se enfocan en las necesidades internas del empleado, mientras que Herzberg también identifica y distingue las condiciones que pueden plantearse para satisfacerlas. Estos tres modelos indican que antes de que



un gerente entregue recompensas, debe descubrir qué necesidad o necesidades dominan a un empleado particular en ese momento (p. 116).

Al aplicar estas teorías, se pudo identificar cuál es la mayor motivación que impulsa al trabajador a cumplir sus objetivos trazados y seguir potenciándolo, pero también se trabajó los peldaños en los cuales aún no se encuentren motivados y así alcanzar una motivación total logrando que se sienta identificado con su institución y cumpla a cabalidad con sus tareas encomendadas.

Tipos de motivación

Según Reeve (2010) Los tipos de motivación más frecuentes en el marco laboral son:

Motivación extrínseca: Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportará el desempeño de una determinada tarea o bien por eludir una pérdida. Esta motivación tiene como objetivo premiar el rendimiento de los trabajadores mediante incentivos económicos u otras ventajas profesionales. Así, la empresa pretende obtener un resultado satisfactorio por parte de su equipo humano.

Motivación intrínseca: nace del propio trabajador, está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse auto realizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. Si un empleado está contento con lo que hace y le gusta, eso repercute en su estado de ánimo y en el desarrollo de sus funciones, en este tipo de motivación influyen otros factores como contar con las herramientas adecuadas y un buen entorno de trabajo.

Motivación trascendente: aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas, es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad (p. 223).

Estos diferentes tipos de motivación fueron estudiados, con el fin de conocer cuál es el tipo de motivación que se desarrolla en la mayoría de los trabajadores, y a partir de ellos desarrollar sus actitudes positivas, las cuales hicieron una mejorara en su desempeño y así mismo ejecutar de manera correcta sus funciones establecidas y sin ausencias laborales.



Medición de la motivación

La medición de las motivaciones es explicada por un método, tal como lo mencionó Morales (2006) se tiene el siguiente método de medición de la motivación:

El Test de Apercepción Temática (TAT) y pruebas de frases incompletas: se utiliza una lámina o una frase como estímulo y las respuestas se codifican de acuerdo con criterios definidos previamente. La dificultad de este método es la multiplicidad de respuestas posibles. Para evitar esto se utilizan frases incompletas como estímulos y se forzó al encuestado a escoger entre tres respuestas, cada una de ellas asociadas con una de las motivaciones y de esta manera ver en términos de cual motivación la persona tiende a asociar (p. 324).

Dimensiones de la motivación

Para Coulter (2008), La motivación está compuesta por tres elementos que interactúan y son interdependientes:

Necesidad de logro: Es el estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito.

Necesidad de poder: Es la necesidad de hacer que predominen sus ideas antes los compañeros de trabajo.

Necesidad de afiliación: El deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas.

Estas tres dimensiones del proceso básico de motivación, constituyen el punto de partida de las teorías de la motivación (p. 26).

DIMENSIONES PARA AUSENTISMO LABORAL en la presente investigación: Las dimensiones planteadas en esta sección están basadas conforme a lo que Peiró (2008) señala:

Accidentes Laborales: Esta dimensión es utilizada debido a que el trabajo que realiza el personal de limpieza pública, conlleva a demasiados peligros los cuales deben ser estudiados por ser de gran importancia.

Satisfacción laboral: Se utilizó esta dimensión, con la finalidad de analizar cuan satisfechos se encuentran en su centro de labores.

Estrés laboral: Fue estudiado con el propósito de ver el grado de estrés en los trabajadores de la municipalidad, en el área de limpieza pública.

Monotonía y aburrimiento: Tuvó como propósito, estudiar las actividades repetitivas y rutinarias que realiza el personal de limpieza pública.

Progreso Individual: Se abordó el tema de ascensos con esta dimensión y ver el reconocimiento por las labores encomendadas.



c) Hipótesis

H1: Existe relación indirecta entre las variables Ausentismo laboral y Motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, en el periodo 2017.

H0: No existe relación indirecta entre las variables Ausentismo laboral y Motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, en el periodo 2017.



CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

Tabla n.º 1. Operacionalización de la variable Ausentismo Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Nivel Ausentismo laboral	Balderas (2012) “El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra”(p. 367).	Falta de compromiso o diferentes motivos por los cuales el trabajador no llega a asistir a su centro de labores, causando inestabilidad y problemas en la organización.	Accidentes laborales	Cobertura de accidentes	P1	HOJA CENSAL
				Uso de los implementos de seguridad.	P2, P3	
			Satisfacción laboral	Bienestar en el trabajo	P4, P5	
				Ausencia de capacitaciones	P6, P7	
				Beneficios laborales.	P8	
				Remuneraciones.	P9	
			Estrés laboral	Pesimismo de los trabajadores	P10	
				Irritabilidad	P11	
				Comunicación en los colaboradores	P12, P13	
			Monotonía y aburrimiento	Trabajos repetitivos.	P14	
				Trabajo en puestos no designados.	P15	
			Progreso individual	Reconocimiento por trabajos realizados.	P16	
				Ascensos	P17	

Fuente: Elaboración de los tesisistas.



Tabla n.º 2. Operacionalización de la variable Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Nivel de Motivación	Chiavenato (2011) indica que la motivación de manera general es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por procesos mentales del individuo (p. 41).	Es mostrada como la fuerza que impulsa a querer llegar a cumplir con lo propuesto y lograrlo de la mejor manera posible.	Necesidad de Logro	Percepción de deseo de excelencia.	P1	HOJA CENSAL
				Percepción de trabajo realizado	P2	
				Retroalimentación en capacitaciones	P3	
				Aceptación de responsabilidades	P4	
			Necesidad de poder	Importancia a las actividades	P5	
				Prestigio y estatus.	P6	
				Predominación de ideas.	P7	
				Mentalidad política.	P8	
			Necesidad de afiliación	Popularidad en el grupo de trabajo.	P9,P10	
				Trabajo en equipo	P11, P12, P13	
Solidaridad.	P14					

Fuente: Elaboración de los tesisistas.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, es transversal y de nivel descriptiva - correlacional, el tipo de investigación es básica. La misma que se muestra en el siguiente esquema de investigación:

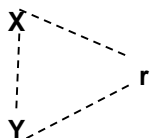
Estudio	T1
P/M	O

Dónde:

T1: Momento uno

P/M: Población de estudio

O: Observación, hoja censal-censo.



X: Ausentismo Laboral

Y: Motivación

r: Relación entre las variables X e Y.

3.3. Unidad de estudio

Conformado por cada personal del área de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca.

3.4. Población

Las 50 personas del área de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, de los cuales son 28 hombres y 22 mujeres en el rango de 30 – 45 años de edad.



3.5. Muestra

Se trabajó con las 50 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, ya que la población es pequeña se llegó a trabajar en su totalidad.

3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos el censo, y se trabajó con toda la población/muestra. El instrumento utilizado fue la hoja censal, teniendo en cuenta la matriz de Operacionalización de variables, en tal sentido los diversos ítems estuvieron en función de los indicadores.

Se realizó una prueba piloto a 20 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de la Encañada, con los mismos datos que fueron procesados a través del programa IBM SPSS v.24, la prueba tuvo por objeto medir la confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = 0.73$, que según la Escala de Valoración de Landis y Koch, (1977) tiene un grado de acuerdo, Muy Alto, es decir el instrumento es confiable.

3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

La presente investigación utilizó el método hipotético deductivo, a su vez empleó métodos específicos como: deductivo – inductivo, dado que las variables de estudio fueron estudiadas por medio de sus dimensiones e indicadores, (de lo general a lo particular y viceversa). El uso de la técnica implica que en ésta utilizó como instrumento hoja censal/la escala de Likert para recabar la información. En cuanto al análisis de datos, se empleó el programa IBM SPSS versión 22, y el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson. El uso del coeficiente de R de Pearson ha permitido establecer la relación materia de la hipótesis.

No se utilizó Chi – Cuadrado, debido a que se trabajó con toda la población más no con una muestra; es así también como lo señala (Mason, 2004), donde dice que la prueba de hipótesis es el procedimiento basado en la evidencia muestral y en la teoría de probabilidad que se emplea para determinar si la hipótesis es un enunciado razonable y no debe rechazarse, y si es irrazonable y debe ser rechazada; del mismo modo también lo menciona (Novales, 1996) que refiere que generalmente las hipótesis se refieren a si la información muestral es consistente con su creencia a priori acerca de los valores parámetros, lo que configura los denominados problemas de una muestra.



En cuanto a los niveles establecidos se tomó en cuenta de acuerdo a la escala de Likert.

Los siguientes criterios serán tomados por conveniencia de los autores, los mismos que son:

- Nivel muy bajo: Se tomó en consideración el valor que tome la categoría o escala “nunca” que muestra el desacuerdo total ante las preguntas propuestas, razón por la cual se encontrarán identificados en los gráficos.
- Nivel bajo: Se tomó en consideración el valor que tome la categoría o escala “casi nunca”, que muestra, en desacuerdo ante las preguntas propuestas, razón por la cual se encontrarán identificados en los gráficos.
- Nivel medio: Se tomó en consideración el valor que tome la categoría o escala “regular” que muestra neutralidad ante las preguntas propuestas, razón por la cual se encontrarán identificados en los gráficos.
- Nivel alto: Se tomó en consideración el valor que tome la categoría o escala “casi siempre” que muestra la aprobación ante las preguntas propuestas, razón por la cual se encontrarán identificados en los gráficos.
- Nivel muy alto: Se tomó en consideración el valor que tome la categoría o escala “siempre” que muestra la aprobación total ante las preguntas propuestas, razón por la cual se encontrarán identificados en los gráficos.



CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio de esta tesis, se recopiló la información mediante la hoja censal aplicados a la población las 50 personas de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, los cuales fueron procesados en distintas herramientas informáticas que nos permitió analizar e interpretar los resultados obtenidos.

A continuación, se presenta el resultado de la correlación de Pearson y el análisis de los resultados sobresalientes, de acuerdo a las dimensiones de cada variable estudiada.

Tabla n. ° 3. Correlación R de Pearson

		Valor
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,034
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,032
N de casos válidos		50

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación procesados con el programa IBM SPSS v. 22.

Podemos observar la correlación R de Pearson, entre las variables ausentismo laboral y motivación, realizada a las 50 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, señala una correlación negativa, con un valor de -.034, es decir, la hipótesis de investigación fue sometida a contrastación mediante el coeficiente R de Pearson, encontrándose que la correlación indica que las variables poseen una relación negativa muy débil; con lo que se confirma la hipótesis planteada. Lo cual demuestra que a mayor motivación menor ausentismo laboral y viceversa; siendo así importante reforzar la variable motivación con el fin de disminuir tasas de inasistencia; sin embargo a partir de otras dimensiones o teorías que se puedan utilizar el resultado podría variar.

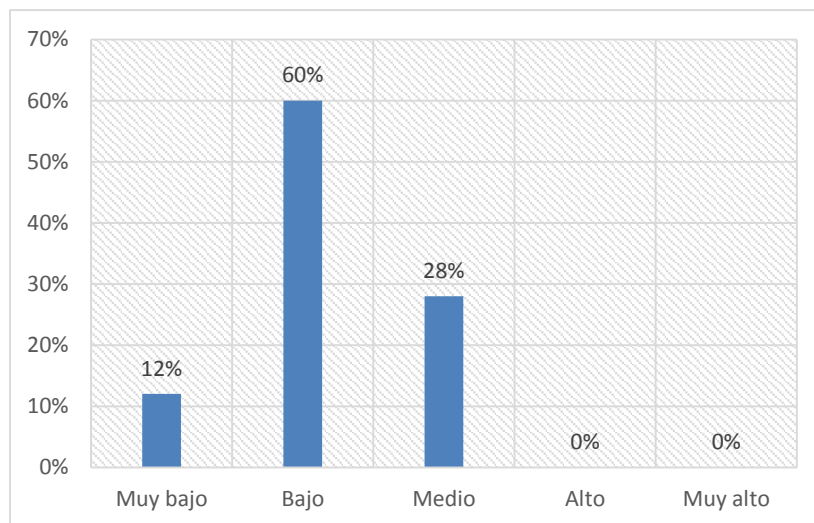


Tabla n. ° 4. Ausentismo Laboral

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy bajo	6	12%
Bajo	30	60%
Medio	14	28%
Alto	0	0%
Muy alto	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. °1. Ausentismo laboral



Fuente: Censo Aplicado.

Según la Figura n. 1, el 60% del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca presenta un nivel bajo de ausentismo laboral, mientras que el 28% un nivel medio consideran que existen factores para ausentarse de su centro de labores; razón por la cual se estudiaron los posibles factores y así poder contrarrestar este porcentaje de inasistencias logrando así un mayor cumplimiento con las actividades encomendadas y del mismo modo el compromiso por parte del personal y la institución.

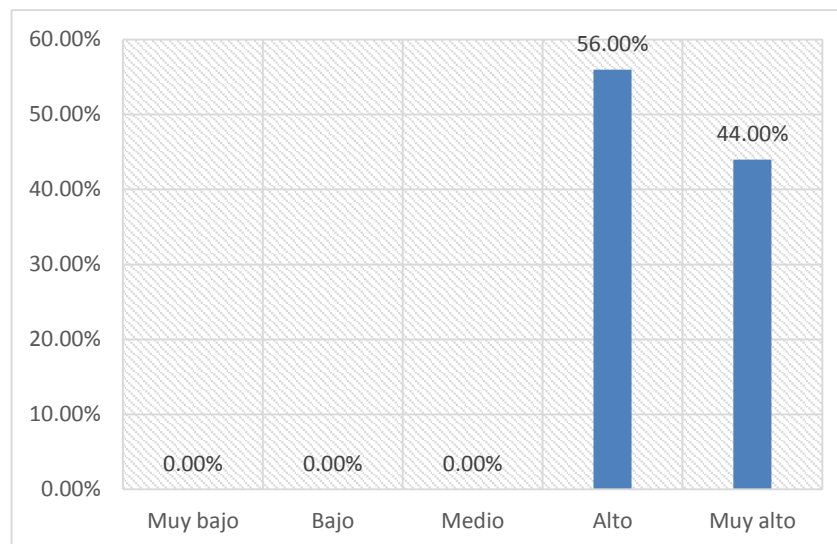


Tabla n. ° 5. Motivación

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	28	56%
Muy alto	22	44%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. °2. Motivación



Fuente: Censo Aplicado.

Como lo muestra la Figura n. 2, el 56% del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca se encuentra motivado en su centro de labores; sin embargo, aún se debe trabajar en este tema para seguir teniendo la misma o mayor motivación en el personal; ya que esto generará menor tasa de ausentismo, beneficiando así también a la organización.

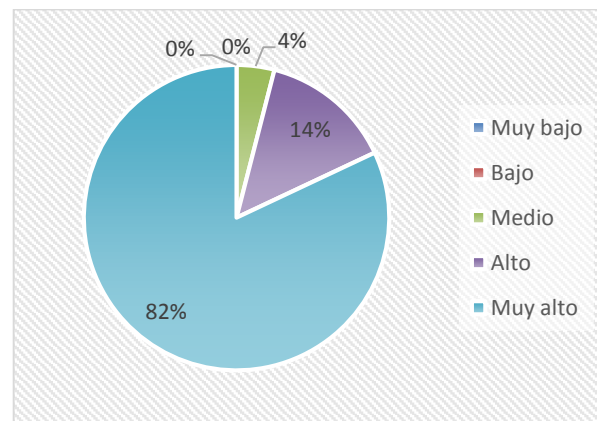
- Dimensiones e indicadores de la variable ausentismo laboral:

Tabla n. ° 6. Accidentes Laborales

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	2	4%
Alto	7	14%
Muy alto	41	82%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. °3. Accidentes laborales



Fuente: Censo Aplicado.

Se muestra en la Figura n. 3, en la municipalidad distrital de Baños del Inca el 82% del personal considera que la empresa velaría por ellos en caso de que se sufrieran accidentes laborales, mientras que el 4% del personal se encuentran en una opinión neutral; como se sabe si existieran accidentes laborales en un gran porcentaje perjudicaría a las empresa y así mismo a la sociedad; además de los costes que pueden suponer en vidas humanas o sufrimiento por parte de los trabajadores y sus familias. Ryan (2002) Dice que los accidentes provocan daños a la propiedad, que afectan directamente los recursos de las empresas, ocasionan pérdidas en la producción, calidad y otros. Lamentablemente muchas organizaciones desconocen esta realidad, por lo que es necesario tomar conciencia de esta situación e impulsar acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales. (p. 37)

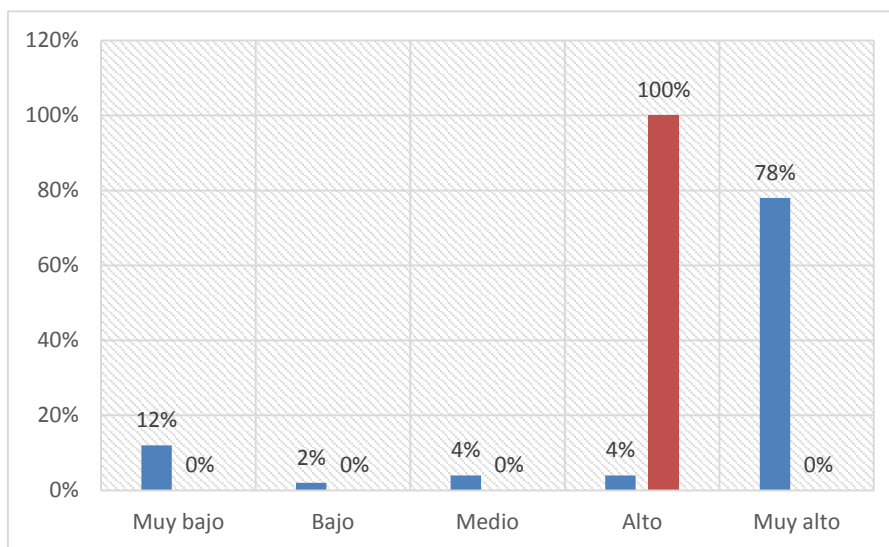


Tabla n. ° 7. Indicadores Accidentes Laborales

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Cobertura en caso de accidentes	12%	2%	4%	4%	78%
Implementos de seguridad	0%	0%	0%	100%	0%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 4. Indicadores Accidentes laborales



Fuente: Censo Aplicado.

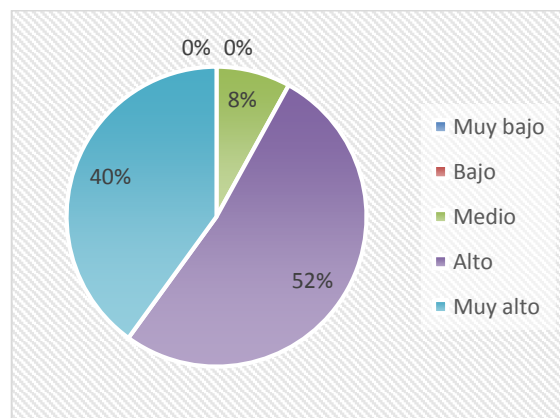
En la Figura n. 4, se muestra en los indicadores de la dimensión accidentes laborales; en cuanto a cobertura de accidentes laborales las respuestas muestran un 78% de atención cubierta de sucesos de accidentabilidad; lo cual indica una situación favorable para la organización; mientras que en uso de implementos el 100% responde favorablemente con un nivel alto; lo que indica que tratan de eliminar o reducir el riesgo de que se produzcan accidentes; es por este motivo que la municipalidad cumple con las normas establecidas y condiciones óptimas para que el personal pueda desarrollar sus actividades de la mejor forma posible y con mayor seguridad.

Tabla n. ° 8. Satisfacción Laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	4	8%
Alto	26	52%
Muy alto	20	40%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 5. Satisfacción Laboral



Fuente: Censo Aplicado.

Se muestra en la Figura n.5, que en la municipalidad distrital de Baños del Inca el 52% del personal encuestados se encuentra en un nivel alto de satisfacción en su centro de labores; lo que quiere decir que se sienten más comprometidos y generan mayor productividad en la organización; con lo cual se busca que sean más eficientes, productivos y rentables. Considerando lo que menciona García (2006) “ se debe comprender que la baja satisfacción de los empleados es algo que va a afectar directamente. La productividad de una empresa puede reducirse hasta en un 40% cuando los empleados no se sienten a gusto en su puesto de trabajo. Cuando una persona se siente con baja satisfacción no puede dar lo mejor de sí misma y con su mala actitud puede afectar al clima laboral de toda la organización” (p.158)

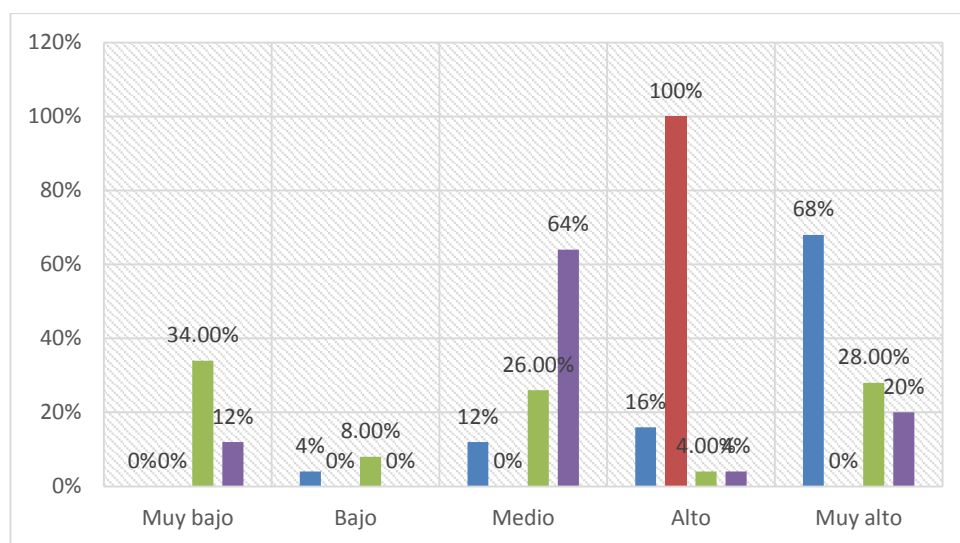


Tabla n. ° 9. Indicadores de Satisfacción Laboral

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Bienestar en el trabajo	0%	4%	12%	16%	68%
Ausencia de capacitaciones	0%	0%	0%	100%	0%
Beneficios laborales	34%	8%	26%	4%	28%
Remuneraciones	12%	0%	64%	4%	20%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 6. Indicadores de Satisfacción laboral



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n. 6, se muestra en los indicadores de la dimensión satisfacción laboral; en cuanto a ausencias de capacitaciones muestra un nivel alto lo cual demuestra que son irrelevantes, lo que quiere decir que no se brindan capacitaciones para el personal; en beneficios laborales se muestra un 26% , que demuestra que solo algunos de los colaboradores están considerados en planillas y por ende reciben beneficios laborales, además de ello son pocos los colaboradores que tienen pleno conocimiento de lo que les corresponde por ley de sus beneficios al momento de laborar en una institución; en el indicador remuneraciones el 64% presenta un nivel medio lo que indica que sienten que las remuneraciones son acordes al mercado laboral y en bienestar en el trabajo el 68% encontrados en un nivel muy alto se hallan conformes con los cuidados que le brinda la Municipalidad.

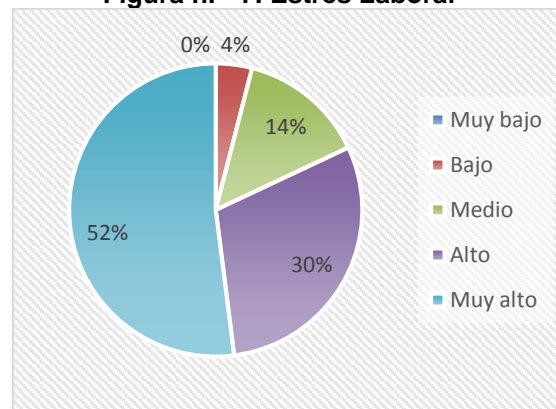


Tabla n. ° 10. Estrés Laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	2	4%
Medio	7	14%
Alto	15	30%
Muy alto	26	52%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 7. Estrés Laboral



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n. 7, se muestra que en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca el 52% del personal de limpieza pública presenta un nivel muy alto de estrés, el 14% del personal muestra un nivel medio de estrés y solamente el 4% del personal un nivel bajo. Lo cual muestra que existe un nivel de estrés que perjudicaría las labores desarrolladas por el personal, también cabe mencionar que es uno de los principales riesgos para la salud y la seguridad razón por la cual debe ser abordada con gran importancia con el apoyo de la organización. Tiene respaldo en Gonzáles (2006) “La situación del estrés laboral afecta solamente a un trabajador, o un pequeño grupo y si no se trata el problema tiende a hacerse crónico, comienzan a aparecer síntomas externos como el ausentismo, bajas laborales, entre otros.” (p.50)

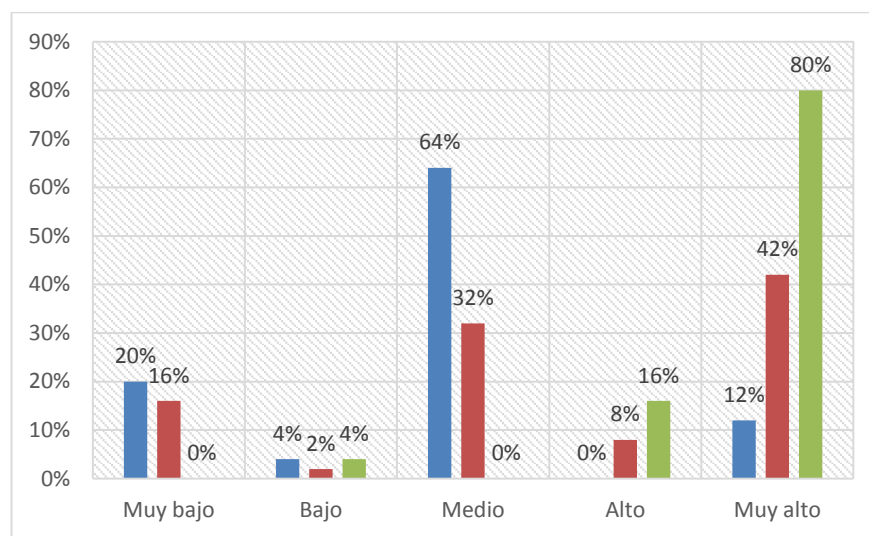


Tabla n. ° 11. Indicadores de Estrés Laboral

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Pesimismo de los trabajadores	20%	4%	64%	0%	12%
Irritabilidad	16%	2%	32%	8%	42%
Comunicación	0%	4%	0%	16%	80%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 8. Indicadores de Estrés Laboral



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n. 8, se muestra los indicadores de la dimensión estrés laboral; en cuanto a pesimismo del personal con un 64% en un nivel medio, en el indicador de irritabilidad el 16% del personal presenta un nivel muy bajo en cuadros de irritabilidad, con lo cual se demuestra que es escaso el grado de molestias en sus labores esto también puede ser dado por los ruidos producidos en las labores encomendadas lo cual disminuye la motivación y así mismo afecta la atención en las actividades; y referente a la comunicación en el personal 80% se pronuncia con nivel muy alto en dichos aspectos, demostrando que existe una buena comunicación entre todos los pertenecientes al área de limpieza pública; logrando así mayor eficiencia, organización y coordinación entre el personal y la institución.

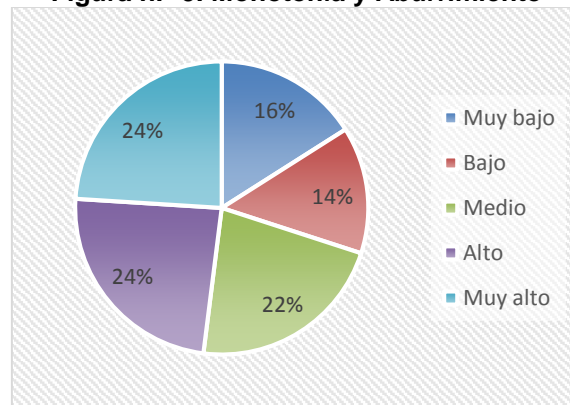


Tabla n. ° 12. Monotonía y Aburrimiento

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	16%
Bajo	7	14%
Medio	11	22%
Alto	12	24%
Muy alto	12	24%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 9. Monotonía y Aburrimiento



Fuente: Censo Aplicado.

Se observa mediante la Figura n. 9, que en la municipalidad distrital de Baños del Inca el 24% del personal considera un nivel muy alto en monotonía y aburrimiento, mientras que el 22% considera un nivel medio mientras un 16% un nivel muy bajo. Lo que quiere decir que en las actividades que realizan pueden conllevar a un posible estrés laboral provocando así la interrupción de sus actividades y generando ausentismo laboral; es más difícil para el personal la atención en sus actividades cuando estas no son atractivas o estimulantes es por lo cual como organización los hacen partícipes e intervienen en algunas actividades desarrolladas por la institución

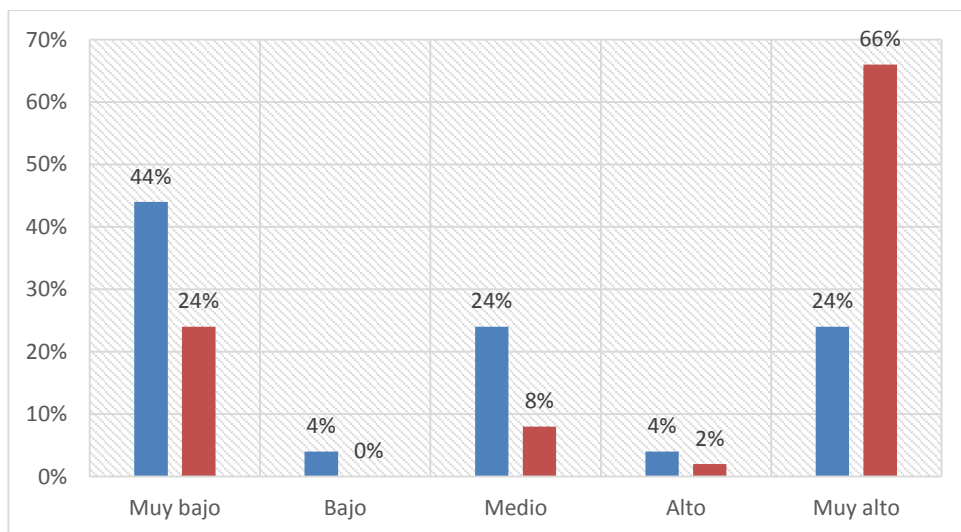


Tabla n. ° 13. Indicadores Monotonía y Aburrimiento

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Trabajos repetitivos	44%	4%	24%	4%	24%
Trabajo en puestos no designados	24%	0%	8%	2%	66%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 10. Indicadores de Monotonía y Aburrimiento



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n. 10, se muestra en los indicadores de la dimensión monotonía y aburrimiento; en cuanto a trabajos repetitivos el 44% muestra que nunca existe y 24% que siempre son las mismas rutinas de trabajo, como se sabe los ciclos cortos de tareas crean mayor monotonía en el trabajo al repetir más veces un número menor de tareas; cuantas más tareas distintas será más fácil generar un ambiente de trabajo atractivo y en el indicador de trabajos en puestos no designados el 24% presenta que nunca realizan trabajos fuera de sus funciones, mostrando así que en la mayoría de ellos sus actividades no son asignadas en sus puestos adecuados, ocupando así labores que no les correspondería realizar.

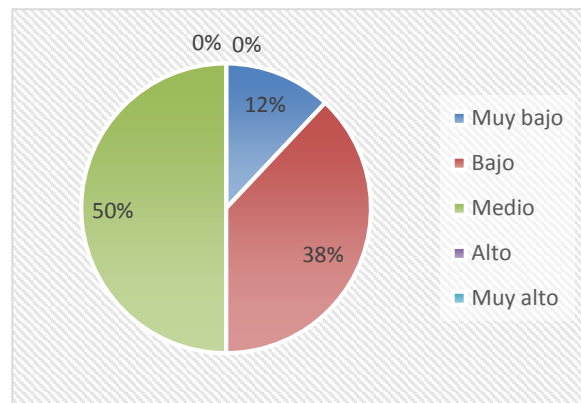


Tabla n. ° 14. Progreso Individual

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	12%
Bajo	19	38%
Medio	25	50%
Alto	0	0%
Muy alto	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado

Figura n.° 11. Progreso Individual



Fuente: Censo Aplicado.

Mediante la Figura n. 11, se dio a conocer que en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca el 50% del personal piensa que su progreso individual es considerado en un nivel medio y el 12% delibera que su progreso individual presenta un nivel muy bajo; se debe considerar que la formación no es un objetivo en sí misma sino un medio para lograr los objetivos de la empresa y el éxito de la misma. Según Darras (2008) “Una persona puede permanecer en el mismo puesto, adquirir y desarrollar nuevas destrezas y tener éxito profesional sin ser ascendido, o puede desarrollar su carrera a partir de diferentes puestos en diferentes campos y organizaciones. Este nuevo concepto de carrera profesional no abarca sólo las experiencias de trabajo tradicionales, sino también la diversidad de opciones profesionales, de elecciones y experiencias individuales” (p.123).

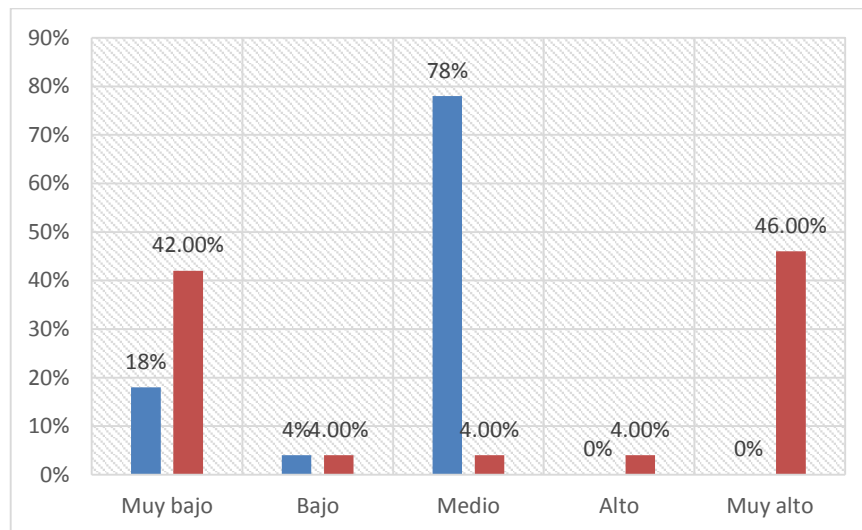


Tabla n. ° 15. Indicadores de Progreso Individual

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Reconocimientos	18%	4%	78%	0%	0%
Ascensos	42%	4%	4%	4%	46%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. °12. Indicadores de Progreso Individual



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n. 12, se muestra en los indicadores de la dimensión de progreso individual; en cuanto a reconocimiento por trabajos realizados el 78% considera un nivel medio donde creen que los esfuerzos realizados y son premiados por la institución; pero se debe considerar que esto es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con el personal y origina cambios positivos, además se refuerza acciones y comportamientos que se desea prolongar en los mismos. En el indicador ascensos presentan un 46% presentan un nivel muy alto de ascenso, mostrando así la existencia de poder crecer hacia otros puestos; mientras que el otro porcentaje se cree limitado en este aspecto lo cual generará menor productividad y repercutirá seriamente en la empresa.



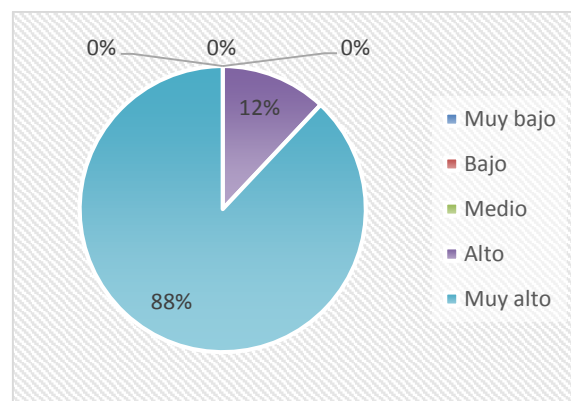
- Dimensiones e indicadores de la variable motivación:

Tabla n. ° 16. Necesidad de Logro

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	6	12%
Muy alto	44	88%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 13. Necesidad de Logro



Fuente: Censo Aplicado.

Mediante la Figura n. 13, se dio a conocer que en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca el 88% del personal considera un nivel muy alto en necesidad de logro, lo cual muestra que existe una mentalidad de ser sobresalientes en las actividades realizadas; mostrando así que su éxito personal es el resultado de su propio esfuerzo y no de las variables que se encuentran en el entorno.

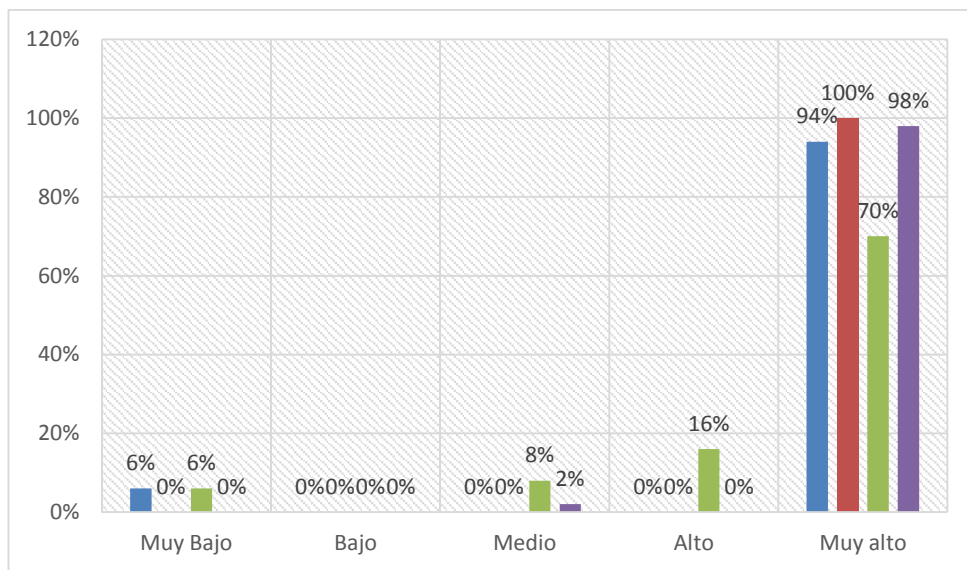


Tabla n. ° 17. Indicadores de Necesidad de Logro

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Deseo de excelencia	6%	0%	0%	0%	94%
Percepción de trabajo	0%	0%	0%	0%	100%
Retroalimentación	6%	0%	8%	16%	70%
Aceptación de responsabilidades	0%	0%	2%	0%	98%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 14. Indicadores de Necesidad de Logro



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n, 14, se muestra en los indicadores de la dimensión de necesidad de logro; en cuanto a deseo de excelencia el 94% muestra interés por superarse, respecto a percepción de trabajo el 100% da como aceptable sus labores, esto quiere decir que los motivará más para sobresalir dentro de la estructura organizacional; en retroalimentación en cuanto a las pocas capacitaciones brindadas el 70% considera que son puestas en práctica; además se debe considerar que esto es muy útil para mejorar algunos procesos y tomar mejores decisiones y en aceptación de responsabilidades el 98% asume sus responsabilidades en total cabalidad.

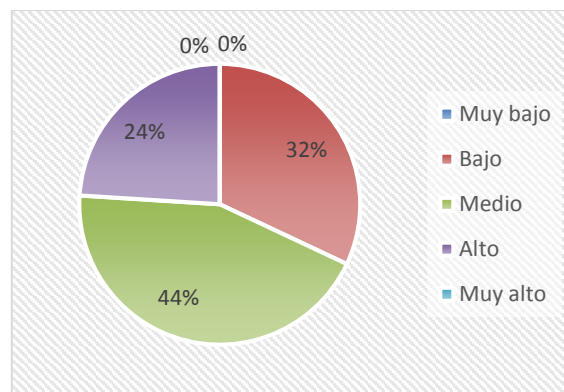


Tabla n. ° 18. Necesidad de Poder

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	16	32%
Medio	22	44%
Alto	12	24%
Muy alto	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 15. Necesidad de Poder



Fuente: Censo Aplicado.

Mediante la Figura n. 15, se dio a conocer que en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca el 44% del personal considera un nivel medio frente a la necesidad de poder, lo que quiere decir que buscan posiciones de prestigio y además son los que lideran los pequeños grupos. según Robbins (2004) “La necesidad intensa de poder sería nada más que el resultado del lugar que ocupa uno en el escalafón de la compañía, según este argumento, cuanto más asciende el individuo en la organización, mayor es su impulso de poder.” (p. 164). En concordancia con el autor se afirma que por pertenecer en la línea más baja no tiene posibilidades de ascenso; sin embargo, algunos de ellos por el tiempo de permanencia en la institución son asignados a puestos más altos, llegando así a tener mayores aspiraciones de crecimiento.

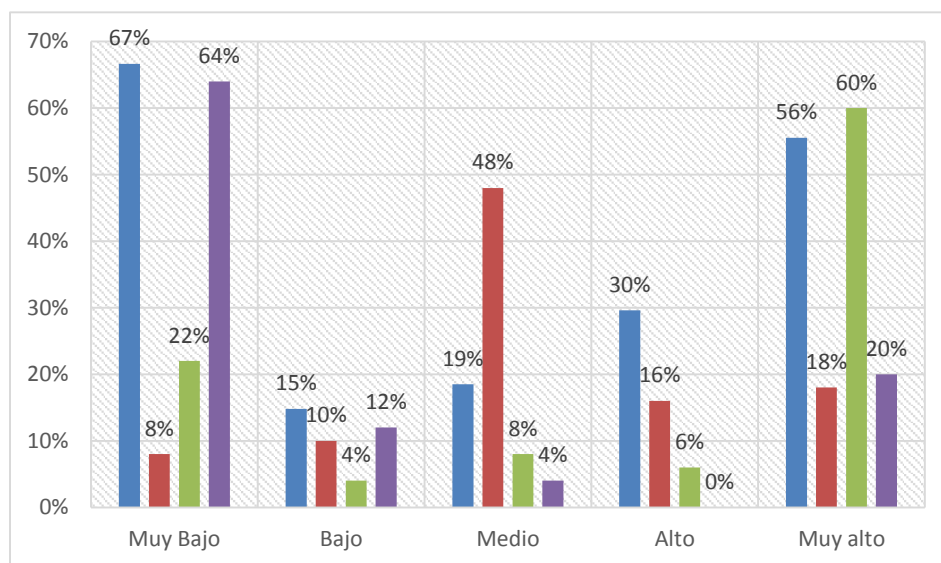


Tabla n. ° 19. Indicadores de Necesidad de Poder

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Importancia de actividades	67%	15%	19%	30%	56%
Prestigio y estatus	8%	10%	48%	16%	18%
Predominación de ideas	22%	4%	8%	6%	60%
Mentalidad política	64%	12%	4%	0%	20%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 16. Indicadores de Necesidad de Poder



Fuente: Censo Aplicado.

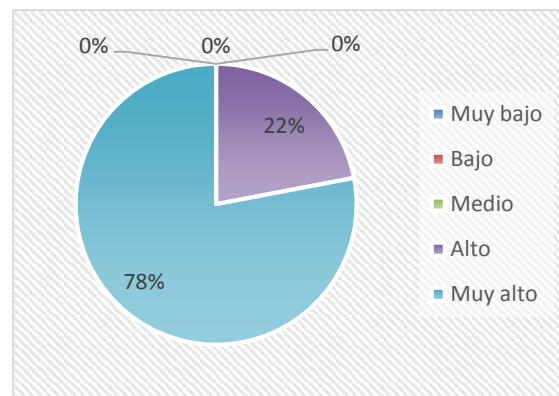
En la Figura n. 16, se muestra en los indicadores de la dimensión de necesidad de poder; en cuanto a importancia de actividades el 67% no muestra importancia por las actividades realizadas y nos las considera importantes, respecto a prestigio y estatus el 48% considera un nivel medio con respecto a lo importante que es mantener el prestigio dentro de la institución lo cual les permite el reconocimiento de sus compañeros, en predominación de ideas el 60% considera un nivel muy alto es decir son tomados en cuenta sus aportes brindados y en mentalidad política el 64% no lo considera importante ya que no son participes de estos temas.

Tabla n. ° 20. Necesidad de Afiliación

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	11	22%
Muy alto	39	78%
TOTAL	50	100%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n.° 17. Necesidad de Afiliación



Fuente: Censo Aplicado.

Mediante la Figura n. 17, se dio a conocer que en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca el 78% del personal presenta un nivel muy alto en Necesidad de afiliación; si la empresa potencia la cooperación entre trabajadores, aumentará el rendimiento y generará un buen clima laboral. Según Robbins (2004) “Los individuos con grandes afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca” (p. 163). En razón de ello se muestra que existe compañerismo y apoyo entre compañeros de trabajo.

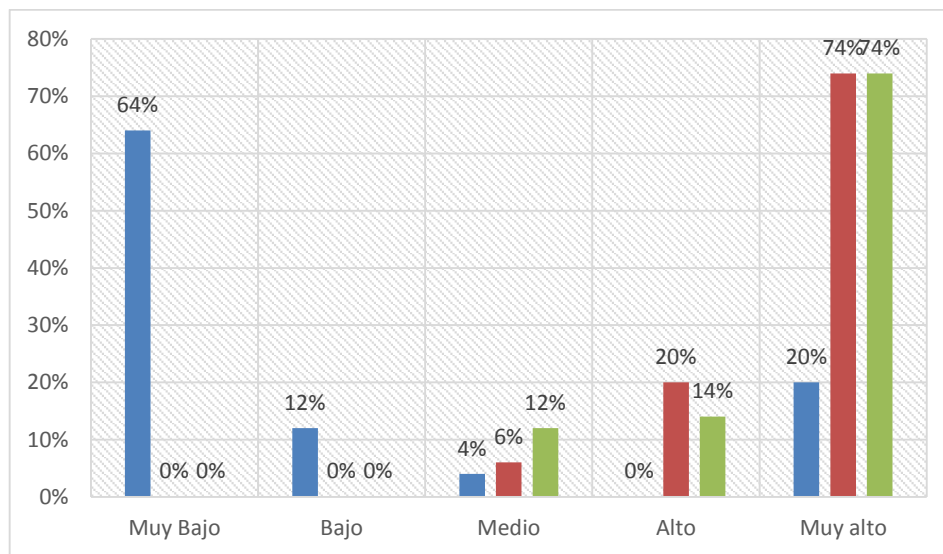


Tabla n. ° 21. Indicadores de Necesidad de Afiliación

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Popularidad	64%	12%	4%	0%	20%
Trabajo en equipo	0%	0%	6%	20%	74%
Solidaridad	0%	0%	12%	14%	74%

Fuente: Censo Aplicado.

Figura n. ° 18. Indicadores de Necesidad de Afiliación



Fuente: Censo Aplicado.

En la Figura n. 18, se muestra en los indicadores de la dimensión de necesidad de afiliación; en cuanto a popularidad el 64% no lo considera importante, ya que no existe a alguien que sigan o lo consideren líder, respecto al trabajo en equipo el 74% considera que las actividades realizadas son en equipo, lo cual facilita sus labores diarias; y reduce así las amenazas que puedan obstaculizar sus objetivos y el 74% considera que la solidaridad es dada en la institución lo cual permite generar confianza entre compañeros de trabajo.



- **Correlación entre la variable ausentismo laboral y las dimensiones de la variable motivación:**

Tabla n. ° 22. Ausentismo laboral con dimension necesidad de logro

Medidas simétricas

		Valor
Intervalo por intervalo	R de person	-,105
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,098
N de casos válidos		50

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación procesados con el programa IBM SPSS v. 22.

Correlacionando la variable ausentismo laboral con la dimensión necesidad de logro de la variable motivación se identificó una relación indirecta de -,105 lo cual muestra que a mayor ausentismo menor deseo de excelencia y aceptación de labores. Es decir buscan establecerse en otros puestos de trabajo, razón por la cual tampoco toman con total responsabilidad sus labores asignadas.

Tabla n. ° 23. Ausentismo laboral con dimension necesidad de poder

Medidas simétricas

		Valor
Intervalo por intervalo	R de person	,204
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,192
N de casos válidos		50

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación procesados con el programa IBM SPSS v. 22.

Correlacionando la variable ausentismo laboral con la dimensión necesidad de poder de la variable motivación se identificó una relación directa de ,204 lo cual muestra que a mayor ausentismo mayor necesidad de ser influyente y de controlar a otros, ya que no disfrutan cuando están a cargo y tienden a preocuparse más por el prestigio.



Tabla n. ° 24. Ausentismo laboral con dimension necesidad de afiliación

Medidas simétricas

		Valor
Intervalo por intervalo	R de person	-,256
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,253
N de casos válidos		50

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación procesados con el programa IBM SPSS v. 22.

Correlacionando la variable ausentismo laboral con la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación se identificó una relación indirecta de -,256 lo cual muestra que a mayor ausentismo menor cooperación en trabajos de equipo y demuestran una alta necesidad de lucha por la amistad y prefieren situaciones más competitivas que cooperativas.



CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos y al contrastar éstos con los resultados que muestran los antecedentes y bases teóricas, podemos señalar lo siguiente:

La presente tesis de investigación sobre la *Relación entre la motivación y el ausentismo laboral del personal de limpieza pública en la Municipalidad distrital de Baños del Inca, en el período 2017*, tiene una aproximación interesante en cuanto se refiere a la variable motivación ya que se encontró que solo en algunos casos consideran los esfuerzos realizados y son premiados, así se comprueba también con los resultados que exhibe la tesis de (Serrano, 2016) *“Influencia de los factores motivacionales en el redimiento laboral de los trabajadores de CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”*, donde se refleja que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, esto debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución.

Como podemos observar existen coincidencias respecto de nuestra investigación más allá de los resultados particulares se denotan aspectos relacionales.

(Vela, 2014) en la tesis *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana – periodo 2014”*, donde se determinó que la motivación por parte de la municipalidad es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuada, satisfacción laboral, estabilidad, intereses en el trabajo que se realiza, buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos; con lo que se refiere a la tesis planteada en la municipalidad de Baños del Inca existe relación evidente ya que solo se han considerado cierta parte del personal en planilla lo cual disminuye notablemente la satisfacción en el centro de labores y el compromiso con la institución.

En cuanto se refiere al contraste de la investigación que desarrollamos, para nuestra variable Motivación, donde se demuestra con respecto a las dimensiones estudiadas de dicha variable en la que más destaca la necesidad de afiliación es lo que mayormente impulsa a sentirse motivados. De acuerdo al trabajo de (Ríos, 2015) en la tesis de posgrado para optar el grado de Maestro en Gestión, denominada: *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”* propuso demostrar la hipótesis que, existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año



2015. Con la información recabada se obtuvo como resultados que el nivel de motivación de los trabajadores es predominantemente alto entre los trabajadores que laboran en la sede central municipal. A partir de estos resultados se evaluó la correlación entre variables, con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, llegando a la conclusión central que existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Nuevamente y con la reserva de los resultados particulares a cada caso, se muestra la relación, en algunos casos como el presente con mayor significancia.

Con mayor precisión y en consonancia con nuestra tesis, en tanto diseño, tipo y variables de estudio; (Antakli, 2014) coincide con en el trabajo de investigación: “Relación entre motivación y ausentismo laboral en la Universidad Nacional Experimental”, en el personal administrativo del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), durante el primer semestre del año 2014; obteniendo como resultado una relación indirecta entre las dos variables. De igual manera en la presente investigación se desarrollaron las variables ausentismo laboral y motivación aplicadas en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, en el cual se buscó identificar si existe una relación indirecta entre las variables, la cual a través de diversos estudios fue confirmada.

En abundancia al concepto, variable Motivación, coincidente con una de las variables de investigación, Castillo (2014), en la tesis de maestría titulada “Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”. Según los resultados obtenidos los trabajadores que se ubican en el grupo de cargo elevado presentan mayor motivación intrínseca e identificada y también se encuentran más satisfechos laboralmente. Cabe señalar que, en este grupo, el clima laboral es percibido de modo más favorable, por tanto, la asociación directa entre estas tres variables es consistente. Estudio que rescata la característica del ser motivado, como aspecto relevante para el cumplimiento laboral; esto también es confirmado ya que en la Municipalidad de Baños del Inca el personal con niveles jerárquicos más bajos presentan mayor interés por la motivación extrínseca ya que solo el 64% se encuentra en un nivel medio con satisfacción en cuanto a sus remuneraciones y consideran que si estas aumentan también mejoraría su compromiso con la empresa.

Menciona Rodríguez (2004) “Una de las principales causas por la que los empleados faltan regularmente al trabajo, son los problemas de salud. Sin embargo, muchos simulan dolencias falsas para faltar al trabajo. La simulación es un fenómeno común en muchos trabajadores, siendo muy difícil su comprobación y control. Esto hace que se diagnostiquen más dolencias de las que en realidad existen. Parece existir cierto consenso en la opinión pública, en admitir



que el sujeto absentista, individualmente considerado, es un defraudador y, por tanto, objeto potencial de sanciones económicas, sociales y legales, cuando se le identifica claramente como tal”.

Lo mismo se trabajó en la siguiente variable motivación donde el 56% del personal de limpieza pública se encuentra motivado en su centro de labores; sin embargo, aún se debe trabajar en este tema para seguir teniendo la misma o mayor motivación en el personal.

Para ello en este contexto se afirma que cuando existen diferentes percepciones de las causas de los problemas por la deficiente motivación contribuye a crear comportamientos absentistas y querer llegar a abandonar sus puestos de trabajo.

Cabe mencionar que en una de las dimensiones trabajadas, que es la cobertura en caso de accidentes laborales y según los resultados obtenidos, el 100% de los colaboradores reciben los implementos de seguridad adecuados, esto atiende lo que señala (Sánchez Rivero, 2007, pág. 125) la correcta y eficaz gestión de los riesgos y de la salud de sus trabajadores permite a las empresas alcanzar una serie de beneficios fundamentales para aumentar su productividad y mejorar su imagen tanto interna (entre los propios trabajadores, proveedores y otros grupos de interés) como externa (clientes potenciales y reales y la sociedad en su conjunto).

En cuanto a las dimensiones de motivación, se considera de gran importancia *la necesidad de poder*, ya que el 44% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio en cuanto a dicha necesidad de poder lo que quiere decir que buscan posiciones de prestigio y además son los que lideran los pequeños grupos, según Robbins (2004) explica: “La necesidad intensa de poder sería nada más que el resultado del lugar que ocupa uno en el escalafón de la compañía, según este argumento, cuanto más asciende el individuo en la organización, mayor es su impulso de poder.” (p. 164). En concordancia con el autor se afirma que por pertenecer en la línea más baja no tiene posibilidades de ascenso; sin embargo, algunos de ellos por el tiempo de permanencia en la institución son asignados a puestos más altos, llegando así a tener mayores aspiraciones de crecimiento, por lo tanto, si los trabajadores presentan debilidades en cuanto a la necesidad de poder, quiere decir que el personal que labora en esta institución desconoce o no puede ascender a otros puestos de trabajo, lo cual no genera motivación para desempeñarse de la mejor manera y genera limitaciones.

Otro aspecto que influye en la motivación es la necesidad de afiliación, hacer amigos, respecto a dicha necesidad de afiliación el 78% estima ello, si la empresa potencia la cooperación entre trabajadores aumentará el rendimiento y generará un buen clima laboral. Según Robbins (2004) “Los individuos con grandes afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan



relaciones de mucha comprensión recíproca” (p. 163). En razón de ello se muestra que existe compañerismo y apoyo entre compañeros de trabajo.



CONCLUSIONES

En relación al Objetivo General y de acuerdo al análisis con el estadístico de correlación R de Pearson, entre las variables ausentismo laboral y motivación, realizada a las 50 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, se señala una correlación negativa, con un valor de -0.034 , es decir, que la hipótesis de investigación sometida a contrastación mediante la prueba R de Pearson entre las variables, lo que se interpretan como una relación negativa muy débil; demostrando que a mayor motivación menor ausentismo laboral.

En cuanto se refiere a los Objetivos Específicos, tenemos:

En relación a Analizar el nivel de ausentismo laboral que presenta el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, el 60% presenta un nivel bajo de ausentismo laboral, mientras que el 28% un nivel medio, demostrando así que es bajo las inasistencias a su centro de labores; lo cual es favorable para la organización y es la razón por la cual se estudiaron los posibles factores con el fin de reducir aún más el porcentaje medio de inasistencias.

En relación a Analizar el nivel de motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, el 56% se encuentra motivado en su centro de labores, demostrando que existe la preocupación por mantener motivado a su personal; sin embargo, aún se debe trabajar en este tema para seguir teniendo la misma o mayor motivación en el personal; ya que esto generará menor tasa de ausentismo, beneficiando así también a la organización.

En relación a Determinar, el estado por cada dimensión estudiada de la variable ausentismo laboral en el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.

En cuanto a las dimensiones estudiadas, se muestra que el 82% consideran que la empresa velaría por ellos en caso de que sufrieran accidentes; en cuanto a satisfacción laboral el 40% no se llega a sentir a gusto en sus puestos de trabajo, respecto a estrés laboral el 52% siempre considera que existe demasiado estrés en sus áreas y en monotonía y aburrimiento el 24% que sus labores son repetitivas.

En relación a Determinar, el estado por cada dimensión estudiada de la variable motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.

En cuanto a las dimensiones estudiadas, se muestra que el 88% consideran que la empresa les brinda oportunidades de crecimiento, con 24% consideran que casi siempre existe predominación en sus ideas y son tomadas en cuenta y el 78% muestra que necesita sentirse valorado y consideran que las labores designadas son más fáciles trabajando en equipo.



En relación a Estimar, la relación existente entre la variable ausentismo laboral y las dimensiones de la variable motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.

Correlacionando la variables ausentismo laboral con la dimensión necesidad de logro de la variable motivación se identificó una relación indirecta de $-0,105$ lo cual muestra que a mayor ausentismo menor es el deseo por aceptar responsabilidades personales, para la Variable ausentismo laboral con la dimensión necesidad de poder se identificó una relación directa de $0,204$ lo cual muestra que a mayor ausentismo mayor desmotivación por no considerar sus propuestas y no hacer prevalecer su liderazgo, Para la Variable ausentismo laboral con la dimensión necesidad de afiliación, se identificó una relación indirecta de $-0,256$ lo cual muestra que a mayor ausentismo menor compañerismo en el área.



RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Baños del Inca:

Desarrollar un programa de Motivación con la finalidad de dar cumplimiento a la normatividad laboral y por ende mejorar, las condiciones de trabajo relacionadas al aspecto de Clima Laboral y Desarrollo de la persona; con el fin de reducir tasas de inasistencias ya que está comprobado la relación indirecta entre las variables.

Designar a una persona del mismo equipo de trabajo para dar seguimiento de las posibles causas de ausencias de sus compañeros con la finalidad de hacerlos participes del proceso y así encontrar la solución correspondiente.

Motivar el buen desempeño del personal, a través de incentivos extrínsecos al mejor trabajador o proponiendo un ascenso al colaborador más destacado.

Realizar talleres en el área de RR.HH. con el fin de reducir el estrés provocado por la monotonía y por los trabajos repetitivos; así mismo designar tareas cortas y rotativas para evitar dicho problema.

Proponer la realización de actividades en equipo con el fin de que los colaboradores puedan interactuar entre ellos, mejorando así el compañerismo dentro de la organización, y así afianzar la necesidad de afiliación.

Desarrollar un plan estratégico con el fin de potenciar las dimensiones de motivación como son: necesidad de logro con la cual se busca potenciar la responsabilidad en las labores asignadas, en cuanto a necesidad de poder buscar prevalecer sus ideas y ser tomadas en cuenta y referente a necesidad de afiliación afianzar con trabajos en equipo y entablar lazos de amistad duraderos.



REFERENCIAS

- Antakli, A. (2014). *Relación entre motivación y ausentismo laboral en la Universidad Nacional Experimental*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Balderas, P. (2012). *Administración de los servicios de enfermería*. México: Interamericana editorial.
- Boada, J. (2005). *El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales*. Barcelona: Psicothema.
- Carrasco Mestanza, M. (2007). *Determinación del nivel de motivación laboral en la municipalidad de Súcota en la región Cajamarca*. Cajamarca.
- Castillo Dávila, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Lima.
- Chacha, E. D. (2010). *La motivación y su relación con el ausentismo laboral*. México: Universidad Vera Cruzana.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chruden, H. J. (2007). *Administración de personal*. México: Continental.
- Clúa Catalá, F. X. (2010). Análisis metodológico del absentismo laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12.
- Coutler, R. &. (2008). *Fundamentos de Administración*
- Crespo Ramos, T. (2003). *Administración de empresas*. Madrid: MAD S.L.
- Darras, G. A. (2008). *Motivación de empleados en las organizaciones*. Chile.
- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- García, M. G. (2006). *Gestión de Conflictos Laborales*. España: Innova.
- Gelabert, M. P. (2010). *Gestión de Personas*. Madrid: ESIC.
- Gonzales Gracia, M. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga: Innova.
- H, B. E. (1990). *Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos*. En B. E. H, *Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos* (pág. 75). Madrid: Diaz de Santos S.S.
- Jesús, G. G. (2004). *Manejo del estrés*. En G. G. Jesús, *Manejo del estrés* (pág. 50). Málaga: Innovación y cualificación.
- Martínez Guillén, C. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de santos S.A.
- Molinera Mateos, J. (2006). *Absentismo laboral*. España: Fundacion confemetal.
- Morales Vallejo, P. (2006). *Medición de actitudes*. Madrid: Comillas.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- P., R. S. (2004). *Comportamiento organizacional*. En R. S. P., *Comportamiento organizacional* (pág. 164). México: Pearson.
- Peiró, J. (2008). *Ausentismo laboral*. México.
- Porret Gelabert, M. (2010). *Gestón de personas*. Madrid: Esic.
- Ramírez. (2001). *Condicionantes Sociolaborales de los empleados públicos*. México: Dialnet.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: Mc Graw Hill.
- Ribaya Mallada, F. J. (2005). *Costes*. Encuentro.
- Ríos, R. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Tarapoto.: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.



- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez Molina, I. (2008). *El absentismo laboral*. Valencia: Publicaciones Valencia.
- Rodríguez, A. (2004). *Causas y efectos del absentismo laboral*. México.
- Ryan, C. S. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. En C. S. Ryan. Costa Rica: EUNED.
- Sánchez Cruzado, E. (2008). *Retribución del personal*. España: Vértice.
- Stephen, P. (2010). *Administración*. México: Pearson educación.
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Stoner, J. A., Freeman, D. R., & Gilbert JR., D. A. (1996). *Administración*. En J. A. Stoner, D. R. Freeman, & D. A. Gilbert JR., *Administración* (pág. 90). México: Pearson .
- Véliz Capuñay, C. (2011). *Estadística para la administración y los negocios*. Lima: Prentice Hall.



ANEXOS

Anexo n.º 1. Censo Ausentismo laboral

Buenos días/ tardes/noches

El presente censo se realiza como parte de un trabajo de investigación, que tiene como propósito analizar las razones por las cuales existe ausentismo laboral en la organización.

Cajamarca 2017

AUSENTISMO LABORAL

1. ¿Usted ha sufrido algún accidente en todo el tiempo que está laborando en la municipalidad?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

2. ¿La empresa le brinda todos sus implementos de seguridad?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

3. ¿Usted utiliza adecuadamente sus instrumentos de seguridad?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

4. ¿Se siente a gusto en el lugar donde labora?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

5. ¿Ha tenido algún inconveniente dentro de su centro de labores?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

6. ¿La empresa realiza capacitaciones para el personal?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

7. ¿Las capacitaciones brindadas son entendidas y aplicadas?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



8. ¿Usted recibe incentivos por su buen desempeño?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

9. ¿Se siente a gusto con la remuneración percibida?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

10. ¿Ha notado que existen comentarios pesimistas dentro del área donde labora?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

11. ¿Siente que existe sobrecarga laboral?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

12. ¿Los mensajes emitidos por sus supervisores son entendidos a la perfección?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

13. ¿La comunicación entre colaboradores con respecto al trabajo es clara y cordial?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

14. ¿Siente que las actividades que realiza en la municipalidad son repetitivas?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

15. ¿Usted realiza labores que no están designadas en su área de trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

16. ¿Usted siente que valoran el trabajo que realiza?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

17. ¿En el trabajo donde labora le permite ascender a algún puesto?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



Anexo n.º 2. Censo Motivación

CENSO

Buenos días/ tardes/noches

El presente censo se realiza como parte de un trabajo de investigación, que tiene como propósito analizar la motivación en la organización.

Cajamarca.....2017

MOTIVACIÓN

1. ¿Se siente a gusto al cumplir todas sus actividades designadas?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

2. ¿Cree usted que su trabajo realizado aporta a alguna mejora para la empresa?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

3. De acuerdo a las capacitaciones brindadas ¿La empresa los evalúa?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

4. ¿Cumple usted con total responsabilidad las actividades que le son encomendadas?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

5. ¿En su centro de labor hay algún compañero que influye en el comportamiento de los demás?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

6. ¿Usted siente que el trabajo que desempeña es superior al de sus compañeros?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

7. ¿Cree usted que los comentarios que propone son tomados en cuenta?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



8. ¿Usted participa activamente en reuniones políticas?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

9. ¿Usted es conocido por todos sus compañeros de trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

10. ¿Usted interactúa con todos sus compañeros de trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

11. ¿Siente que las actividades realizadas en equipo son más eficientes que las actividades individuales?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

12. ¿Le gusta trabajar en equipo o prefiere labores individuales?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

13. ¿Siente que existe apoyo entre sus compañeros de trabajo?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

14. ¿Si algún compañero necesita ayuda o es un colaborador nuevo, recibe apoyo de los demás?

NUNCA	CASI NUNCA	REGULAR	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



Anexo n.º 3. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre los niveles de ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, en el periodo 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los niveles de ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Baños Del Inca en el periodo 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación indirecta entre Ausentismo laboral y Motivación del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca, en el periodo 2016.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Ausentismo laboral</p>	<p>Variable 1</p> <p>Accidentes laborales</p>	<p>Variable 1: Ausentismo laboral</p> <p>Total de accidentes o casos notificados – Total de enfermedades ocupacionales – Trabajadores que utilizan de manera adecuada sus implementos de seguridad</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>a) Tipo y nivel de investigación.</p> <p>Tipo de investigación. Básica</p> <p>Nivel de investigación. Descriptiva – Correlacional.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuáles son las dimensiones del ausentismo laboral en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el nivel de Ausentismo laboral del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p>			<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Bienestar en el trabajo – Capacitaciones – Incentivos, Remuneraciones.</p>	<p>b) Método y diseño de la investigación.</p> <p>Método de la investigación. Hipotético - Deductivo Deductivo – Inductivo</p>
				<p>Estrés laboral</p>	<p>Pesimismo de los trabajadores – Irritabilidad – Mala comunicación.</p>	<p>Diseño de la investigación. No experimental.</p>
				<p>Monotonía y aburrimiento</p>	<p>Trabajos repetitivos.</p>	<p>c) Universo, población y muestra.</p> <p>Universo</p>
				<p>Progreso individual</p>		



<p>b) ¿Cuáles son las dimensiones de la motivación laboral en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca?</p>	<p>Determinar el nivel motivación que presenta el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p> <p>Determinar, por cada dimensión estudiada, el nivel de Ausentismo laboral del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p> <p>Determinar, por cada dimensión, el nivel de motivación en el personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p> <p>Determinar la relación entre la</p>		<p>Variable 2</p> <p>Motivación</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Necesidad de logro</p> <p>Necesidad de poder</p> <p>Necesidad de Afiliación</p>	<p>Trabajadores que estudian – Horarios de estudio de los trabajadores.</p> <p>Deseo De excelencia y aceptación de labores asignadas.</p> <p>Predominancia de ideas y liderazgo.</p> <p>Trabajo en equipo y relación con los compañeros de trabajo</p>	<p>Personas que laboral en la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p> <p>Población Conformada por 50 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p> <p>Muestra La muestra de la presente investigación fueron las 50 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Baños Del Inca.</p> <p>d) Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos.</p> <p>Técnica Se utilizó como técnica el censo.</p> <p>Instrumentos Se utilizó como instrumento la hoja censal.</p>
---	--	--	---	---	--	--



	variable Ausentismo laboral y las dimensiones de la variable motivación.					
--	--	--	--	--	--	--



Anexo n.º 4. Validación Ausentismo Laboral

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO **AUSENTISMO LABORAL**

I. REFERENCIA

1.1. Experto: JEANETH SANCHEZ ARDOSO

1.2. Especialidad: DIRECCION

1.3. Cargo actual: COORDINADORA DE CARRERA

1.4. Grado académico: BACHILLER

1.5. Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

1.6. Tipo de instrumento: CENSO

1.7. Lugar y fecha: 11/05/2017

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la Interpretación del Instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{40}{50} = 0.80$


III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



 Firma y sello del Experto



Anexo n.º 4. Ausentismo Laboral

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Ulises Cosmillo Coscos

1.2. Especialidad: Psicología

1.3. Cargo actual: D.T.C.

1.4. Grado académico: Maestro en Ciencias

1.5. Institución: UPN

1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario

1.7. Lugar y fecha: 07/07/07/2017

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		✓				
2	Formulado con lenguaje apropiado		✓				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		✓				
4	Facilita la prueba de hipótesis		✓				
5	Suficiencia para medir la variable		✓				
6	Facilita la interpretación del instrumento		✓				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		✓				
8	Expresado en hechos perceptibles		✓				
9	Tiene secuencia lógica		✓				
10	Basado en aspectos teóricos		✓				
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{40}{50} = 0.80$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....
Firma y sello del Experto

Anexo n.º 6. Validación

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: WALTER TERÁN ROMÍREZ

1.2. Especialidad: ECONOMÍA - ADMINISTRACIÓN

1.3. Cargo actual: DOCENTE

1.4. Grado académico: DOCTOR

1.5. Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

1.6. Tipo de instrumento: ENCUESTA TIPO ESCALA DE LIBERT

1.7. Lugar y fecha: CAJAMARCA 03 DE ENERO DEL 2018

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		x				
2	Formulado con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
4	Facilita la prueba de hipótesis		x				
5	Suficiencia para medir la variable		x				
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
8	Expresado en hechos perceptibles		x				
9	Tiene secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos		x				
	Total		40				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{40}{50} \times 100 = 80\%$


III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



 Firma y sello del Experto



Anexo n.º 7. Variable ausentismo laboral

Nº ENCUE STA	AUSENTISMO LABORAL																	SUMA	NIVEL	VALOR
	ACCIDENTE S LABORALES			SATISFACCIÓN LABORAL					ESTRÉS LABORA				MONOTONÍA Y ABURRIMIENTO		PROGRESO INDIVIDUAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			
1	5	1	1	3	5	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	5	38	BAJO	2
2	5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	49	MEDIO	3
3	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	1	1	5	5	1	1	47	MEDIO	3
4	1	3	1	3	1	1	3	2	1	5	4	3	5	3	5	3	2	46	MEDIO	3
5	4	1	1	2	4	2	1	3	3	4	3	1	1	2	5	2	4	43	BAJO	2
6	5	1	1	1	1	1	1	3	5	2	3	1	3	3	5	1	1	38	BAJO	2
7	3	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	31	MUY BAJO	1
8	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	MUY BAJO	1
9	5	1	1	1	3	1	1	1	3	2	5	1	1	5	5	1	1	38	BAJO	2
10	5	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	5	5	1	1	38	BAJO	2
11	5	1	1	1	5	1	1	4	3	5	5	1	1	1	1	3	40	BAJO	2	
12	5	1	1	1	4	1	1	5	3	2	3	1	1	1	5	3	5	43	BAJO	2
13	5	1	1	1	4	1	1	5	3	2	3	1	1	1	5	3	5	43	BAJO	2
14	1	1	1	1	5	1	1	5	2	5	5	1	1	1	3	1	5	40	BAJO	2
15	5	1	1	1	4	1	1	5	3	4	3	1	1	1	5	3	5	45	MEDIO	3
16	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	26	MUY BAJO	1
17	5	1	1	1	5	1	1	3	3	5	3	1	3	3	5	1	1	43	BAJO	2
18	5	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	1	3	3	5	1	1	41	BAJO	2
19	5	2	1	1	5	1	1	3	3	4	5	1	1	3	1	1	5	43	BAJO	2
20	5	1	1	1	5	1	1	1	3	2	4	2	1	4	3	1	1	37	BAJO	2
21	5	1	1	1	5	1	1	5	3	4	5	1	1	5	5	1	5	50	MEDIO	3
22	5	1	1	1	5	1	1	4	3	4	5	1	1	1	5	1	5	45	MEDIO	3
23	5	1	1	1	5	1	1	4	3	4	5	1	1	1	5	1	5	45	MEDIO	3
24	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	1	1	1	5	1	5	47	MEDIO	3
25	5	1	1	4	5	1	1	3	3	5	5	1	1	5	5	1	5	52	MEDIO	3



Anexo n.º 7. Variable ausentismo laboral

22	5	1	1	1	5	1	1	4	3	4	5	1	1	1	5	1	5	45	MEDIO	3
23	5	1	1	1	5	1	1	4	3	4	5	1	1	1	5	1	5	45	MEDIO	3
24	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	1	1	1	5	1	5	47	MEDIO	3
25	5	1	1	4	5	1	1	3	3	5	5	1	1	5	5	1	5	52	MEDIO	3
26	2	1	1	1	3	1	1	5	3	3	1	1	1	1	5	3	1	34	BAJO	2
27	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	2	1	1	5	5	1	1	44	BAJO	2
28	5	1	1	1	5	1	1	1	3	5	5	1	1	1	5	1	1	39	BAJO	2
29	5	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	1	5	35	BAJO	2
30	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	26	MUY BAJO	1
31	5	1	1	1	5	1	1	3	3	5	3	1	3	3	5	1	1	43	BAJO	2
32	5	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	1	3	3	5	1	1	41	BAJO	2
33	5	2	1	1	5	1	1	3	3	4	5	1	1	3	1	1	5	43	BAJO	2
34	5	1	1	1	5	1	1	1	3	2	4	2	1	4	3	1	1	37	BAJO	2
35	5	1	1	1	5	1	1	5	3	4	5	1	1	5	5	1	5	50	MEDIO	3
36	4	1	1	2	4	2	1	3	3	4	3	1	1	2	5	2	4	43	BAJO	2
37	5	1	1	1	1	1	1	3	5	2	3	1	3	3	5	1	1	38	BAJO	2
38	3	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	31	MUY BAJO	1
39	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	MUY BAJO	1
40	5	1	1	1	3	1	1	1	3	2	5	1	1	5	5	1	1	38	BAJO	2
41	5	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	5	5	1	1	38	BAJO	2
42	5	1	1	1	5	1	1	4	3	5	5	1	1	1	1	1	3	40	BAJO	2
43	5	1	1	1	4	1	1	5	3	2	3	1	1	1	5	3	5	43	BAJO	2
44	5	1	1	1	4	1	1	5	3	2	3	1	1	1	5	3	5	43	BAJO	2
45	1	1	1	1	5	1	1	5	2	5	5	1	1	1	3	1	5	40	BAJO	2
46	5	1	1	1	4	1	1	5	3	4	3	1	1	1	5	3	5	45	MEDIO	3
47	5	1	1	3	5	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	5	38	BAJO	2
48	5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	49	MEDIO	3
49	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	1	1	5	5	1	1	47	MEDIO	3
50	1	3	1	3	1	1	3	2	1	5	4	3	5	3	5	3	2	46	MEDIO	3



Anexo n.º 8. Variable Motivación

Nº ENCUE STA	MOTIVACIÓN														SUMA	NIVEL	VALOR
	NECESIDAD DE LOGRO				NECESIDAD DE PODER				NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14			
1	5	5	4	5	3	3	1	3	4	4	5	5	4	4	55	ALTO	4
2	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	4	3	3	53	ALTO	4
3	5	5	5	5	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	59	ALTO	4
4	5	5	4	5	4	4	3	1	5	4	4	3	4	4	55	ALTO	4
5	5	5	3	5	2	3	5	2	5	5	4	4	3	3	54	ALTO	4
6	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	64	MUY ALTO	5
7	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
8	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	3	3	5	5	59	ALTO	4
9	5	5	5	5	4	2	3	1	5	5	5	5	4	5	59	ALTO	4
10	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
11	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	60	MUY ALTO	5
12	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	66	MUY ALTO	5
13	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
14	1	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	60	MUY ALTO	5
15	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	60	MUY ALTO	5
16	5	5	5	5	1	3	5	1	5	5	5	4	5	5	59	ALTO	4
17	5	5	1	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	59	ALTO	4
18	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
19	5	5	5	5	1	5	5	1	5	3	3	5	3	5	56	ALTO	4
20	5	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
21	5	5	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	59	ALTO	4
22	5	5	4	5	5	3	1	1	5	3	5	5	1	5	53	ALTO	4
23	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	MUY ALTO	5
24	5	5	4	5	5	3	1	1	5	3	5	5	1	5	53	ALTO	4
25	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	63	MUY ALTO	5



Anexo n.º 7. Variable Motivación

26	1	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	4	58	ALTO	4
27	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	3	5	5	5	57	ALTO	4
28	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	59	ALTO	4
29	5	5	4	3	3	4	5	1	5	4	4	4	5	3	55	ALTO	4
30	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
31	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	3	3	5	5	59	ALTO	4
32	5	5	5	5	4	2	3	1	5	5	5	5	4	5	59	ALTO	4
33	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
34	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	60	MUY ALTO	5
35	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	66	MUY ALTO	5
36	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
37	1	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	60	MUY ALTO	5
38	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	60	MUY ALTO	5
39	5	5	5	5	1	3	5	1	5	5	5	4	5	5	59	ALTO	4
40	5	5	4	5	3	3	1	3	4	4	5	5	4	4	55	ALTO	4
41	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	4	3	3	53	ALTO	4
42	5	5	5	5	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	59	ALTO	4
43	5	5	4	5	4	4	3	1	5	4	4	3	4	4	55	ALTO	4
44	5	5	3	5	2	3	5	2	5	5	4	4	3	3	54	ALTO	4
45	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	64	MUY ALTO	5
46	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
47	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	3	3	5	5	59	ALTO	4
48	5	5	1	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	59	ALTO	4
49	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	62	MUY ALTO	5
50	5	5	5	5	1	5	5	1	5	3	3	5	3	5	56	ALTO	4



“RELACIÓN DE LOS NIVELES DE AUSENTISMO LABORAL Y
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA EN EL PERIODO 2017”

Anexo n.º 9. Dimensiones de la variable ausentismo laboral

Nº ENCUE STA	AUSENTISMO LABORAL																															
	ACCIDENTES LABORALES				SATISFACCIÓN LABORAL					ESTRÉS LABORAL					MONOTONÍA Y ABURRIMIENTO				PROGRESO INDIVIDUAL													
	P1	P2	P3	SUMA	NIVEL	VALOR	P4	P5	P6	P7	P8	P9	SUMA	NIVEL	VALOR	P10	P11	P12	P13	SUMA	NIVEL	VALOR	P14	P15	SUMA	NIVEL	VALOR	P16	P17	SUMA	NIVEL	VALOR
1	5	5	5	15	MUY ALTO	5	3	5	5	5	3	3	24	ALTO	4	2	3	5	5	15	ALTO	4	1	1	2	MUY BAJO	1	5	1	6	BAJO	2
2	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	5	26	MUY ALTO	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	1	6	BAJO	2	
3	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	3	24	ALTO	4	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3	
4	1	3	5	9	REGULAR	3	3	1	5	3	4	5	21	ALTO	4	5	4	3	13	MEDIO	3	3	5	8	ALTO	4	3	4	7	BAJO	2	
5	4	5	5	14	MUY ALTO	5	4	4	4	5	3	3	23	ALTO	4	4	3	5	17	MUY ALTO	5	2	5	7	ALTO	4	4	2	6	BAJO	2	
6	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	1	5	5	3	1	20	MEDIO	3	2	3	5	13	MEDIO	3	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3	
7	3	5	5	13	ALTO	4	5	5	5	5	5	1	26	MUY ALTO	5	5	1	5	16	ALTO	4	1	1	2	MUY BAJO	1	5	5	10	MEDIO	3	
8	1	5	5	11	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	1	1	5	11	MEDIO	3	1	1	2	MUY BAJO	1	5	5	10	MEDIO	3	
9	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	3	5	5	5	3	26	MUY ALTO	5	2	5	5	17	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3	
10	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	2	5	5	17	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3	
11	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	2	3	25	ALTO	4	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	1	2	MUY BAJO	1	5	3	8	MEDIO	3	
12	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	4	5	5	1	3	23	ALTO	4	2	3	5	15	ALTO	4	1	5	6	MEDIO	3	3	1	4	MUY BAJO	1	
13	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	4	5	5	1	3	23	ALTO	4	2	3	5	15	ALTO	4	1	5	6	MEDIO	3	3	1	4	MUY BAJO	1	
14	1	5	5	11	ALTO	4	5	5	5	5	1	4	25	ALTO	4	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	4	BAJO	2	5	1	6	BAJO	2	
15	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	4	5	5	1	3	23	ALTO	4	4	3	5	17	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3	3	1	4	MUY BAJO	1	
16	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	1	5	5	5	5	26	MUY ALTO	5	1	1	3	9	BAJO	2	3	1	4	BAJO	2	5	5	10	MEDIO	3	
17	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	3	3	26	MUY ALTO	5	5	3	5	16	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3	
18	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	1	5	5	3	1	20	MEDIO	3	5	3	5	16	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3	
19	5	4	5	14	MUY ALTO	5	5	5	5	5	3	3	26	MUY ALTO	5	4	5	5	19	MUY ALTO	5	3	1	4	BAJO	2	5	1	6	BAJO	2	
20	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	3	28	MUY ALTO	5	2	4	4	15	ALTO	4	4	3	7	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3	
21	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	3	24	ALTO	4	4	5	5	19	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	1	6	BAJO	2	
22	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	2	3	25	ALTO	4	4	5	5	19	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3	5	1	6	BAJO	2	
23	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	2	3	25	ALTO	4	4	5	5	19	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3	5	1	6	BAJO	2	
24	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	3	24	ALTO	4	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3	5	1	6	BAJO	2	
25	5	5	5	15	MUY ALTO	5	2	5	5	5	3	3	23	ALTO	4	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	1	6	BAJO	2	



Anexo n.º 9. Dimensiones de la variable ausentismo laboral

26	2	5	5	12	ALTO	4	5	3	5	5	1	3	22	ALTO	4	3	1	5	5	14	ALTO	4	1	5	6	MEDIO	3	3	5	8	MEDIO	3
27	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	3	24	ALTO	4	5	2	5	5	17	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3
28	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	3	28	MUY ALTO	5	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3	5	5	10	MEDIO	3
29	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	3	28	MUY ALTO	5	2	1	5	5	13	MEDIO	3	1	4	5	BAJO	2	5	1	6	BAJO	2
30	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	1	5	5	5	5	26	MUY ALTO	5	1	1	3	4	9	BAJO	2	3	1	4	BAJO	2	5	5	10	MEDIO	3
31	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	3	3	26	MUY ALTO	5	5	3	5	3	16	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3
32	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	1	5	5	3	1	20	MEDIO	3	5	3	5	3	16	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3
33	5	4	5	14	MUY ALTO	5	5	5	5	5	3	3	26	MUY ALTO	5	4	5	5	5	19	MUY ALTO	5	3	1	4	BAJO	2	5	1	6	BAJO	2
34	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	3	28	MUY ALTO	5	2	4	4	5	15	ALTO	4	4	3	7	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3
35	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	3	24	ALTO	4	4	5	5	5	19	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	1	6	BAJO	2
36	4	5	5	14	MUY ALTO	5	4	4	4	5	3	3	23	ALTO	4	4	3	5	5	17	MUY ALTO	5	2	5	7	ALTO	4	4	2	6	BAJO	2
37	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	1	5	5	3	1	20	MEDIO	3	2	3	5	3	13	MEDIO	3	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MEDIO	3
38	3	5	5	13	ALTO	4	5	5	5	5	5	1	26	MUY ALTO	5	5	1	5	5	16	ALTO	4	1	1	2	MUY BAJO	1	5	5	10	MEDIO	3
39	1	5	5	11	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	1	1	5	4	11	MEDIO	3	1	1	2	MUY BAJO	1	5	5	10	MEDIO	3
40	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	3	5	5	5	3	26	MUY ALTO	5	2	5	5	5	17	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3
41	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	2	5	5	5	17	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3
42	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	2	3	25	ALTO	4	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	1	2	MUY BAJO	1	5	3	8	MEDIO	3
43	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	4	5	5	1	3	23	ALTO	4	2	3	5	5	15	ALTO	4	1	5	6	MEDIO	3	3	1	4	MUY BAJO	1
44	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	4	5	5	1	3	23	ALTO	4	2	3	5	5	15	ALTO	4	1	5	6	MEDIO	3	3	1	4	MUY BAJO	1
45	1	5	5	11	ALTO	4	5	5	5	5	1	4	25	ALTO	4	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	4	BAJO	2	5	1	6	BAJO	2
46	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	4	5	5	1	3	23	ALTO	4	4	3	5	5	17	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3	3	1	4	MUY BAJO	1
47	5	5	5	15	MUY ALTO	5	3	5	5	5	3	3	24	ALTO	4	2	3	5	5	15	ALTO	4	1	1	2	MUY BAJO	1	5	1	6	BAJO	2
48	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	5	26	MUY ALTO	5	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	1	6	BAJO	2
49	5	5	5	15	MUY ALTO	5	5	5	5	5	1	3	24	ALTO	4	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MEDIO	3
50	1	3	5	9	REGULAR	3	3	1	5	3	4	5	21	ALTO	4	5	4	3	1	13	MEDIO	3	3	5	8	ALTO	4	3	4	7	BAJO	2



Anexo n.º 10. Dimensiones de la variable motivación

Nº ENCUE STA	MOTIVACIÓN																						
	NECESIDAD DE LOGRO						NECESIDAD DE PODER						NECESIDAD DE AFILIACIÓN										
	P1	P2	P3	P4	SUMA	NIVEL	VALOR	P5	P6	P7	P8	SUMA	NIVEL	VALOR	P9	P10	P11	P12	P13	P14	SUMA	NIVEL	VALOR
1	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	3	3	1	3	10	BAJO	2	4	4	5	5	4	4	26	MUY ALTO	5
2	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	2	4	4	1	11	MEDIO	3	4	4	4	4	3	3	22	ALTO	4
3	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	4	2	2	9	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
4	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	4	4	3	1	12	MEDIO	3	5	4	4	3	4	4	24	ALTO	4
5	5	5	3	5	18	MUY ALTO	5	2	3	5	2	12	MEDIO	3	5	5	4	4	3	3	24	ALTO	4
6	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	5	5	14	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
7	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
8	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	2	5	1	13	MEDIO	3	5	5	3	3	5	5	26	MUY ALTO	5
9	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	4	2	3	1	10	BAJO	2	5	5	5	5	4	5	29	MUY ALTO	5
10	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
11	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	3	1	1	10	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
12	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	1	5	5	16	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
13	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	1	5	5	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
14	1	5	5	5	16	ALTO	4	5	3	5	1	14	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
15	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	1	5	10	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
16	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	5	1	10	BAJO	2	5	5	5	4	5	5	29	MUY ALTO	5
17	5	5	1	5	16	ALTO	4	4	3	5	1	13	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
18	5	5	3	5	18	MUY ALTO	5	5	3	5	2	15	ALTO	4	5	4	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5
19	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	3	3	5	3	5	24	ALTO	4
20	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	3	3	5	1	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
21	5	5	1	5	16	ALTO	4	3	5	5	1	14	ALTO	4	5	5	5	5	4	5	29	MUY ALTO	5
22	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	5	3	1	1	10	BAJO	2	5	3	5	5	1	5	24	ALTO	4
23	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	5	16	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
24	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	5	3	1	1	10	BAJO	2	5	3	5	5	1	5	24	ALTO	4
25	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	5	3	1	5	14	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5



Anexo n.º 10. Dimensiones de la variable motivación

26	1	5	5	5	16	ALTO	4	5	4	4	1	14	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	28	MUY ALTO	5
27	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	4	3	1	1	9	BAJO	2	5	5	3	5	5	5	28	MUY ALTO	5
28	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	4	3	1	1	9	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
29	5	5	4	3	17	MUY ALTO	5	3	4	5	1	13	MEDIO	3	5	4	4	4	5	3	25	ALTO	4
30	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
31	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	2	5	1	13	MEDIO	3	5	5	3	3	5	5	26	MUY ALTO	5
32	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	4	2	3	1	10	BAJO	2	5	5	5	5	4	5	29	MUY ALTO	5
33	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
34	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	3	1	1	10	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
35	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	1	5	5	16	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
36	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	1	5	5	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
37	1	5	5	5	16	ALTO	4	5	3	5	1	14	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
38	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	1	5	10	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
39	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	5	1	10	BAJO	2	5	5	5	4	5	5	29	MUY ALTO	5
40	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	3	3	1	3	10	BAJO	2	4	4	5	5	4	4	26	MUY ALTO	5
41	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	2	4	4	1	11	MEDIO	3	4	4	4	4	3	3	22	ALTO	4
42	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	4	2	2	9	BAJO	2	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
43	5	5	4	5	19	MUY ALTO	5	4	4	3	1	12	MEDIO	3	5	4	4	3	4	4	24	ALTO	4
44	5	5	3	5	18	MUY ALTO	5	2	3	5	2	12	MEDIO	3	5	5	4	4	3	3	24	ALTO	4
45	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	3	5	5	14	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
46	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
47	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	5	2	5	1	13	MEDIO	3	5	5	3	3	5	5	26	MUY ALTO	5
48	5	5	1	5	16	ALTO	4	4	3	5	1	13	MEDIO	3	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5
49	5	5	3	5	18	MUY ALTO	5	5	3	5	2	15	ALTO	4	5	4	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5
50	5	5	5	5	20	MUY ALTO	5	1	5	5	1	12	MEDIO	3	5	3	3	5	3	5	24	ALTO	4



**“RELACIÓN DE LOS NIVELES DE AUSENTISMO LABORAL Y
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA EN EL PERIODO 2017”**

Anexo n.º 11. Indicadores de la variable ausentismo laboral

Nº ENCUE STA	INDICADORES DEL AUSENTISMO LA																															
	ESTRUCTURA																															
	I1				I2				I3				I4				I5				I6				I7							
P1	SUMA	NIVEL	VALOR	P2	P3	SUMA	NIVEL	VALOR	P4	P5	SUMA	NIVEL	VALOR	P6	P7	SUMA	NIVEL	VALOR	P8	SUMA	NIVEL	VALOR	P9	SUMA	NIVEL	VALOR	P10	SUMA	NIVEL	VALOR		
1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
2	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	
3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
4	1	1	MUY BAJO	1	3	5	8	ALTO	4	3	1	4	BAJO	2	5	3	8	ALTO	4	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	
5	4	4	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	4	4	8	ALTO	4	4	5	9	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
6	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	1	6	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	
7	3	3	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	
8	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	
9	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	3	8	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
10	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	
11	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	2	2	BAJO	2	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
12	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
13	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
14	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	4	4	ALTO	4	2	2	BAJO	2	
15	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
16	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	1	6	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	
17	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
18	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	1	6	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	
19	5	5	MUY ALTO	5	4	5	9	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
20	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
21	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
22	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	2	2	BAJO	2	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
23	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	2	2	BAJO	2	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
24	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	
25	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	2	5	7	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	



**“RELACIÓN DE LOS NIVELES DE AUSENTISMO LABORAL Y
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA EN EL PERIODO 2017”**

Anexo n.º 11. Indicadores de la variable ausentismo laboral

26	2	2	BAJO	2	5	5	10	ALTO	4	5	3	8	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
27	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
28	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
29	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
30	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	1	6	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
31	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
32	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	1	6	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
33	5	5	MUY ALTO	5	4	5	9	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
34	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
35	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
36	4	4	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	4	4	8	ALTO	4	4	5	9	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
37	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	1	6	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
38	3	3	MEDIO	3	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
39	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
40	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	3	8	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
41	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
42	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	2	2	BAJO	2	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
43	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
44	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
45	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	4	4	ALTO	4	2	2	BAJO	2
46	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
47	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
48	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
49	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
50	1	1	MUY BAJO	1	3	5	8	ALTO	4	3	1	4	BAJO	2	5	3	8	ALTO	4	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1



"RELACIÓN DE LOS NIVELES DE AUSENTISMO LABORAL Y
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA EN EL PERIODO 2017"

Anexo n.º 11. Indicadores de la variable ausentismo laboral

Nº ENCUE STA	INDICADORES DEL AUSENTISMO LABORAL																								
	ESTRUCTURA																								
	I8				I9				I10				I11				I12				I13				
P11	SUMA	NIVEL	VALOR	P12	P13	SUMA	NIVEL	VALOR	P14	SUMA	NIVEL	VALOR	P15	SUMA	NIVEL	VALOR	P16	SUMA	NIVEL	VALOR	P17	SUMA	NIVEL	VALOR	
1	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJ	1	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
2	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
4	4	4	ALTO	4	3	1	4	BAJO	2	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALT	5	3	3	MEDIO	3	4	4	ALTO	4
5	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	5	5	MUY ALT	5	4	4	ALTO	4	2	2	BAJO	2
6	3	3	MEDIO	3	5	3	8	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
7	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJ	1	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
8	1	1	MUY BAJO	1	5	4	9	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJ	1	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
9	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
10	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
11	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJ	1	5	5	MUY ALT	5	3	3	MEDIO	3
12	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALT	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1
13	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALT	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1
14	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
15	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALT	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1
16	1	1	MUY BAJO	1	3	4	7	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJ	1	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
17	3	3	MEDIO	3	5	3	8	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
18	3	3	MEDIO	3	5	3	8	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
19	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJ	1	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
20	4	4	ALTO	4	4	5	9	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALTO	5
21	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
22	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
23	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
24	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1
25	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALT	5	5	5	MUY ALT	5	1	1	MUY BAJO	1



Anexo n.º 11. Indicadores de la variable ausentismo laboral

26	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5
27	2	2	BAJO	2	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
28	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
29	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
30	1	1	MUY BAJO	1	3	4	7	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
31	3	3	MEDIO	3	5	3	8	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
32	3	3	MEDIO	3	5	3	8	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
33	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
34	4	4	ALTO	4	4	5	9	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
35	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
36	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	2	2	BAJO	2
37	3	3	MEDIO	3	5	3	8	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
38	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
39	1	1	MUY BAJO	1	5	4	9	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
40	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
41	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
42	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
43	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1
44	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1
45	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
46	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1
47	3	3	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
48	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
49	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5
50	4	4	ALTO	4	3	1	4	BAJO	2	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	4	4	ALTO	4



Anexo n.º 12. Indicadores de la variable motivación

Nº ENCUE STA	INDICADORES DE ESTRUC																							
	I1				I2				I3				I4				I5				I6			
	P1	SUMA	NIVEL	VALOR	P2	SUMA	NIVEL	VALOR	P3	SUMA	NIVEL	VALOR	P4	SUMA	NIVEL	VALOR	P5	SUMA	NIVEL	VALOR	P6	SUMA	NIVEL	VALOR
1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
2	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	4	4	ALTO	4
3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	4	4	ALTO	4
4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	4	4	ALTO	4
5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	3	3	MEDIO	3
6	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3
7	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
8	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2
9	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	2	2	BAJO	2
10	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
11	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
12	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
13	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1
14	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
15	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3
16	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3
17	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3
18	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
19	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
20	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
21	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5
22	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
23	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
24	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
25	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3



Anexo n.º 12. Indicadores de la variable motivación

26	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4
27	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3
28	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3
29	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3	4	4	ALTO	4
30	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
31	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2
32	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	2	2	BAJO	2
33	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
34	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
35	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1
36	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1
37	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
38	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3
39	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3
40	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	3	3	MEDIO	3
41	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	4	4	ALTO	4
42	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	4	4	ALTO	4
43	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	4	4	ALTO	4
44	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	3	3	MEDIO	3
45	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3
46	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5
47	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2
48	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	4	4	ALTO	4	3	3	MEDIO	3
49	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	3	3	MEDIO	3
50	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5



Anexo n.º 12. Indicadores de la variable motivación

Nº ENCUE STA	INDICADORES DE MOTIVACIÓN																						
	ESTRUCTURA																						
	I7				I8				I9				I10				I11						
P7	SUMA	NIVEL	VALOR	P8	SUMA	NIVEL	VALOR	P9	P10	SUMA	NIVEL	VALOR	P11	P12	SUMA	NIVEL	VALOR	P13	P14	SUMA	NIVEL	VALOR	
1	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	4	4	8	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	4	4	8	ALTO	4
2	4	4	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	4	4	8	ALTO	4	4	4	8	ALTO	4	3	3	6	MEDIO	3
3	2	2	BAJO	2	2	2	BAJO	2	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
4	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	4	9	MUY ALTO	5	4	3	7	ALTO	4	4	4	8	ALTO	4
5	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	5	5	10	MUY ALTO	5	4	4	8	ALTO	4	3	3	6	MEDIO	3
6	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
7	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
8	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	3	3	6	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5
9	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	4	5	9	MUY ALTO	5
10	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
11	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
12	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
13	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
14	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
15	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
16	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
17	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
18	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
19	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	3	8	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4
20	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
21	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	4	5	9	MUY ALTO	5
22	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	3	8	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3
23	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
24	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	3	8	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	1	5	6	MEDIO	3
25	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5



Anexo n.º 12. Indicadores de la variable motivación

26	4	4	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	4	5	9	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	4	9	MUY ALTO	5
27	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	3	5	8	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5
28	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
29	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	4	9	MUY ALTO	5	4	4	8	ALTO	4	5	3	8	ALTO	4
30	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
31	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	3	3	6	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5
32	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	4	5	9	MUY ALTO	5
33	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
34	1	1	MUY BAJO	1	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
35	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
36	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
37	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
38	1	1	MUY BAJO	1	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
39	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
40	1	1	MUY BAJO	1	3	3	MEDIO	3	4	4	8	ALTO	4	5	5	10	MUY ALTO	5	4	4	8	ALTO	4
41	4	4	ALTO	4	1	1	MUY BAJO	1	4	4	8	ALTO	4	4	4	8	ALTO	4	3	3	6	MEDIO	3
42	2	2	BAJO	2	2	2	BAJO	2	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
43	3	3	MEDIO	3	1	1	MUY BAJO	1	5	4	9	MUY ALTO	5	4	3	7	ALTO	4	4	4	8	ALTO	4
44	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	5	5	10	MUY ALTO	5	4	4	8	ALTO	4	3	3	6	MEDIO	3
45	5	5	MUY ALTO	5	5	5	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
46	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
47	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	3	3	6	MEDIO	3	5	5	10	MUY ALTO	5
48	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
49	5	5	MUY ALTO	5	2	2	BAJO	2	5	4	9	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5	5	5	10	MUY ALTO	5
50	5	5	MUY ALTO	5	1	1	MUY BAJO	1	5	3	8	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4	3	5	8	ALTO	4