



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA
EMPRESA DCA SECURITY SAC, LIMA 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en administración

Autora:

Bach. Yuleisy Stefany Avalo Zamora

Asesor:

Mg. Patrick Michael Villamizar Morales

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi familia, pues sin ellos no lo habría logrado, son
mi mayor inspiración por salir adelante.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de
mis logros se los debo a ellos incluido este.

A mis hermanos por sus ánimos día a día para poder culminar mi tesis.

A mi papito Andrés que se encuentra en el cielo junto a nuestro Señor, por haberme
enseñado valores desde mi niñez lo cual se reflejan en la actualidad.

A mis abuelitos que aun los tengo con vida a mi lado, gracias por cada enseñanza que
quedo grabada en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por su apoyo en cada proyecto y decisión, gracias a la vida porque me dio una segunda oportunidad de poder disfrutarla.

Gracias a la Universidad, a mi asesor Patrick por la paciencia y la dedicación semana tras semana, gracias a mis compañeros de pregrado por sus buenos deseos.

Gracias a todas las personas que creyeron en mí y en mi capacidad.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AFRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO II. MÉTODO.....	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba alfa de Cronbach -----	31
Tabla 2. Prueba alfa de Cronbach -----	31
Tabla 3. Prueba alfa de Cronbach -----	32
Tabla 4. Distribución frecuencial de la variable Clima laboral-----	33
Tabla 5. Distribución frecuencial de la dimensión autonomía -----	34
Tabla 6. Distribución frecuencial de la dimensión cooperación -----	35
Tabla 7. Distribución frecuencial de la dimensión organización-----	36
Tabla 8. Distribución frecuencial de la dimensión innovación-----	37
Tabla 9. Distribución frecuencial de la dimensión motivación-----	38
Tabla 10. Distribución frecuencial de la dimensión liderazgo -----	39
Tabla 11. Distribución frecuencial de la variable ausentismo -----	40
Tabla 12. Distribución frecuencial de la dimensión inasistencia al lugar del trabajo -----	41
Tabla 13. Distribución frecuencial de la dimensión tiempo de ausencia-----	42
Tabla 14. Distribución frecuencial de la dimensión causas generadoras de ausentismo ---	43
Tabla 15. Correlación de la variable clima laboral y la variable ausentismo-----	44
Tabla 16. Correlación de la dimensión inasistencia al lugar del trabajo y la variable clima laboral-----	45
Tabla 17. Correlación de la dimensión tiempo de ausencia y la variable clima laboral ----	46
Tabla 18. Correlación de la dimensión causas generadoras de ausentismo y la variable clima laboral -----	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barra de la variable clima laboral -----	33
Figura 2. Diagrama de barra de la dimensión autonomía -----	34
Figura 3. Diagrama de barra de la dimensión cooperación -----	35
Figura 4. Diagrama de barra de la dimensión organización -----	36
Figura 5. Diagrama de barra de la dimensión innovación-----	37
Figura 6. Diagrama de barra de la dimensión motivación -----	38
Figura 7. Diagrama de barra de la dimensión liderazgo-----	39
Figura 8. Diagrama de barra de la variable ausentismo -----	40
Figura 9. Diagrama de barra de la dimensión inasistencia al lugar del trabajo -----	41
Figura 10. Diagrama de barra de la dimensión tiempo de ausencia -----	42
Figura 11. Diagrama de barra de la dimensión causas generadoras de ausentismo -----	43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Además, la metodología fue de tipo aplicada, con un nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. Por otra parte, la población estuvo constituida por 375 empleados de la empresa DCA Security SAC, Lima 2020 y como muestra se obtuvo 190 empleados. Asimismo, la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que existe relación entre el ausentismo ($r = 0,449$) con un nivel moderado y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ en el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Asimismo, se comprobó en el análisis descriptivo que el ausentismo tiene un nivel alto según el 56.84% de los encuestados, mientras que el clima laboral tiene un nivel medio según el 48.95%.

Palabras clave: Clima laboral, ausentismo, trabajador.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between absenteeism and the work environment in the company DCA Security SAC, 2020. In addition, the methodology was of an applicative type, with a correlational level and a quantitative approach. On the other hand, the population consisted of 375 employees of the company DCA Security SAC, Lima 2020 and as a sample, 190 employees were obtained. Likewise, the technique used to collect information was the survey and the questionnaire as an instrument. It was concluded that there is a relationship between absenteeism ($r = 0.449$) with a moderate level and $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ in the work environment in the company DCA Security SAC, 2020. Likewise, it was found in the descriptive analysis that absenteeism has a high level according to 56.84% of those surveyed, while the work environment has a level average according to 48.95%.

Keywords: Work climate, absenteeism, worker

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ausentismo laboral es la inasistencia de los trabajadores a su centro laboral por motivos directos o indirectos evitables; es innato para todas las empresas; independiente al rubro donde se desarrollen. Su función es relevante en los programas organizacionales y administrativos, y su reducción conlleva al éxito empresarial. Asimismo, el ausentismo laboral conlleva a efectos negativos directos e indirectos en las empresas en términos de gastos, rentabilidad y clima laboral. (Sánchez, 2015).¹

En Latinoamérica, los estudios sobre este tema son de gran importancia, ya que este problema ha aumentado en un 30% en los últimos 25 años; esta problemática es uno de los factores empresariales negativos que perjudica a la productividad laboral; así como, la calidad de los bienes y servicios. La ausencia laboral puede afectar la visión organizacional, y los planes empresariales en el corto y mediano plazo (Tatamuez, R., Dominguez, A. y Matabanchoy, S., 2018)²; es por ello, la importancia de recursos humanos en hacer un seguimiento de los trabajadores y determinar las verdaderas razones de la ausencia.

(Velásquez, C., Palomino, J. y Ticse, R., 2017)³ manifestaron en su estudio que la ausencia en el ambiente de trabajo reduce la productividad laboral. Ello sucede por razones de salud física o mental relacionados a factores internos o externos al lugar de trabajo; ello genera pérdidas económicas a las organizaciones, se proyecta que ello se aproxime al 23% por razones de ausencia laboral. Por tal motivo, el análisis de ausentismo toma relevancia

¹ Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque, 5(1), 43-54.

² Tatamuez, R., Dominguez, A. y Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Revista Univ. Salud, 21(1). 100-112. Obtenido de Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

³ Velásquez, C., Palomino, J. y Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. Revistas acta medica peruana, 34(1), 6-15. Obtenido de Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v34n1.pdf>

para la toma de decisiones en base a estrategias de salud ocupacional a nivel organizacional y gubernamental.

Mientras que (Jiménez, D. y Jiménez, E., 2016)⁴ en su estudio señalaron que el clima organizacional es prioridad dentro de las organizacional, la estabilidad emocional, física y laboral de los colaboradores es importante para impulsar la productividad y generar rentabilidad en la industria, su gran adherencia y buena comunicación tiene un rol relevante dentro de las relaciones entre colegas del trabajo.

A nivel nacional, el ausentismo es un problema que impide que las empresas maniobren con garantía y eficacia, porque remplazar al trabajador ausente requiere de adiestramiento e inducción al personal entrante, esto genera gastos y pérdida de tiempo. Cuando los colaboradores faltan a su trabajo se debe a enfermedades y accidentes, la colisión que sufre la organización en ámbito económico y operativo es significativo. Pues cada trabajador cumple una función importante dentro de la empresa. En una encuesta realizada por la compañía Adecco (Sector de Recursos Humanos), encontró que el 13,09% de peruanos que faltaron a trabajar, utilizó un falso pretexto, las razones porque hicieron ello fue postular a una entrevista de trabajo (30,8%) y ya que se encontraron desmotivados con sus actividades laborales (30,8%) y el último por tener un líder poco empático (26,34%) (Rojas, J. y Izaguirre, D., 2020)⁵

A nivel local, se encuentra la empresa DCA Security SAC especializada en brindar servicios de seguridad personal y empresarial en el ámbito local. Tiene como valor agregado

⁴ Jiménez, D. y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. . Revista ciencia UNEMI,, 9(18), 26-34. Obtenido de Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>

⁵ Rojas, J. y Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. Revista Sciendo,, 23(1), 71-77. Obtenido de Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>

las actividades operativas: ello se diferencia por la experiencia de sus trabajadores, tácticas de seguridad y conocimiento militares. Se pudo evidenciar que hay dificultad en el ausentismo, algunos de los empleados se ausentan por días sin presentar justificación alguna, ello hace que la empresa tenga dificultades a la hora de realizar sus actividades ya que son los empleados que se tienen que dirigir al lugar donde van a prestar el servicio, en oportunidades la empresa se tiene que disculpar con el cliente porque piden el servicio y ella no tiene a disposición su personal, asimismo el ambiente laboral no es el adecuado, pues al ocurrir una ausencia se siente la tensión entre los trabajadores. Esto causa que la empresa tenga bajo rendimiento y baja productividad, así como pérdidas de clientes. Para ello se presenta el clima laboral para ayudar que no allá ausentismo en la empresa, generando motivación entre los trabajadores, disminuyendo las perezas, además de crear un ambiente grato entre los empleados y su patrono. Por otro lado, aumenta la productividad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020?

1.2.3. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

Determinar la relación entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

Determinar la relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

1.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

Existe relación entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

Existe relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

1.5 Antecedentes

1.5.1. Antecedentes internacionales

(Moreno, K., Martínez, N. y Nieto, D. , 2020) en su artículo tuvo como objetivo principal identificar los factores asociados al ausentismo laboral en pequeñas y medianas empresas del sector de alimentos y bebidas de la Ciudad Juárez, Chihuahua. Sobre la metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y corte transversal. El grupo poblacional estaba conformado por los empleados de este sector y la muestra se tomó de 144 empleados. Asimismo, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se tuvo el cuestionario con 26 preguntas en escala de Likert.

⁶Se concluyó que el 91.93% de las personas encuestadas, consideraron que el ausentismo, por razones de enfermedad, se encuentra a un nivel bajo. Mientras que el 7.73% se encuentra a un nivel medio, y 0 0.33% a una causa alta. Respecto a las variables factores personal relacionados al ausentismo, en los asuntos familiares, transporte y distancia, el 80.7% afirmó que ello se encuentra a un nivel bajo, un 18.9% expreso como un causante de nivel medio y 1.12% un condicionante alto.

(Feliti, 2019) en su tesis tuvo como objetivo central determinar la incidencia del clima laboral sobre el índice de ausentismo de la Universidad de San Andrés. Referente a la

⁶ Moreno, K., Martínez, N. y Nieto, D. . (2020). Factores asociados al ausentismo laboral en pequeñas y medianas empresas del sector de alimentos y bebidas de ciudad Juárez. . Revista Turismo: Estudios & Prácticas, 9 (2), 1-10. Obtenido de Recuperado de <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/article/view/2175>

metodología de investigación fue de enfoque mixto y diseño experimental. El universo población estuvo representada por 300 colaboradores y la muestra se tomó de 70. De esta forma, la técnica que se empleó para la recolectar datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 20 preguntas en escala de Likert. ⁷Se concluyó que un 49% concurre a su puesto de trabajo por el sueldo que perciben, el 28% lo hace por el agrado de sus actividades y un 12% por el clima laboral positivo. Un 11% de los encuestados no opina. Como se observa que un clima negativo y la falta de incentivos son condiciones a la hora de analizar el ausentismo en la Universidad de San Andrés. Además, la ausencia de un proceso de control en el cumplimiento de las normativas y políticas organizacionales.

(Negrete, J. y Molina, A., 2018) en su tesis tuvo como objetivo principal determinar los factores del clima organizacional que tienen mayor incidencia en el sentido de pertenencia del personal operativo de ASEVIG-LIDERMAN. La metodología de investigación fue de enfoque mixto, nivel descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 1600 trabajadores de la organización y la muestra se tomó a 310 colaboradores. Asimismo, la técnica que se empleó para la recolectar datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 66 preguntas en escala de Likert. ⁸Se concluyó que el clima laboral presentó una puntuación total del 71.28%, con puntuaciones individuales para cada una de las dimensiones de la escala de Koys y DeCotiis (1991): autonomía 53.77%, cohesión 80.89%, confianza 80.16%, presión 72.40%, apoyo 51.02%, reconocimiento 59.00%, equidad 83.97% e innovación 89.02%. Las dimensiones más valoradas fueron innovación y equidad, ello porque la empresa promueve la creatividad y el respeto. Mientras

⁷ Feliti, R. (2019). Incidencia del clima laboral en el ausentismo de la Universidad de San Andrés. TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Siglo 21, Argentina, Provincia de Buenos Aires. Obtenido de Recuperado de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/116743/FELITTI%20ROXANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁸ Negrete, J. y Molina, A. (2018). Estudio del clima laboral y el sentido de pertenencia del personal operativo de ASEVIG-LIDERMAN Ecuador. TESIS DE MAESTRÍA, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador., Ecuador. Obtenido de Recuperado de <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/45082>

que las menos valoradas fueron autonomía, apoyo y reconocimiento. Eso ya que se trabaja en equipo sin necesidad del reconocimiento público.

(Ortiz, A. y Villota, J., 2018) en su tuvo como objetivo central proponer un plan estratégico que permita reducir el ausentismo laboral en el área operativa de la empresa Seguridad del Sur Ltda., en la sede principal de Pasto. Sobre la metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. El universo poblacional estuvo representado por los trabajadores de la organización y la muestra se tomó de 192 trabajadores. De igual forma, la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 13 preguntas en escala de Likert. ⁹Se concluyó que el 36% de las personas encuestados expresan que al producirse ausentismo en su ámbito laboral quien ese perjudica es el trabajador, el 22% la familia, el 16% la organización donde labora, el 15% afecta al compañerismo y finalmente el 11% al usuario final. La motivación laboral es una herramienta valiosa para mejorar la productividad y minimizar el ausentismo en el lugar de trabajo.

(Zambrano, 2017) en su tesis tuvo como objetivo principal proponer un sistema de control que nos permita optimizar el trabajo de forma organizada para mejorar el rendimiento de sus colaboradores con eficiencia y eficacia, con el fin de brindar un mejor servicio a sus clientes en general. Correspondiente a la metodología fue de enfoque mixto y nivel descriptivo. El universo poblacional estuvo representado por 120 colaboradores en la organización y la muestra de 94 empleados. Además, la técnica empleada para recolectar datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario constituido por 15 preguntas en escala de Likert. ¹⁰Se concluyó que el 81% de los encuestados afirman que se estresan muy

⁹ Ortiz, A. y Villota, J. (2018). Plan Estratégico para reducir el Ausentismo Laboral en el Área Operativa de Seguridad Del Sur Ltda, en la sede principal de Pasto,. TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia., Colombia. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/5754>

¹⁰ Zambrano, R. (2017). Análisis de los factores que afectan al ausentismo en los guardias de seguridad que laboran en G4S Secure Solutions Ecuador CIA.LTDA. TESIS DE TITULACIÓN, Universidad de Guayaquil, Ecuador., Ecuador. Obtenido de Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/22625>

rápido en el lugar de trabajo; mientras, el 19% expresa lo contrario. Existe personal de seguridad que laboran mucho más tiempo de lo establecido en el Código Laboral de la organización, superando de lejos las 10 horas de actividad laboral diaria.

1.5.2. Antecedentes nacionales

(García, 2019) en su tesis tuvo como objetivo central determinar el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores de las Oficinas Centrales de Saga Falabella, de San Isidro durante el periodo 2019. La metodología utilizada fue de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental. El universo poblacional de estudio estuvo representada por 168 trabajadores de las oficinas centrales; asimismo, la muestra se tomó de 69 colaboradores que desempeñan sus funciones en las oficinas centrales. En cuanto a la técnica utilizada para recolectar datos se trabajó con la encuesta y como instrumento un cuestionario de 22 preguntas en escala Likert. ¹¹Se concluyó que el ausentismo en el ambiente de trabajo se encuentra a un nivel alto en un 55%, en relación con las 3 dimensiones utilizada para el análisis de la variable, que nos indica que existe un problema en el proceso de ascenso administrativo que repercute en el ámbito personal y social. Con respecto a la dimensión empresarial, el 58% de los colaboradores expresa que ello se encuentra a un nivel alto.

(Loza, 2019) en su tesis tuvo como objetivo general determinar el nivel de ausentismo laboral que predominan en el personal operativo de base sur de la empresa G4S en el distrito Chorrillos, periodo 2019. En cuanto a la metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Además, el universo poblacional estuvo conformada por 50 colaboradores operativos de ambos sexos y la muestra se tomó del total de ellos. La técnica para recolectar datos se elaboró una encuesta y como

¹¹ García, D. (2019). El Ausentismo Laboral en los colaboradores de las Oficinas Centrales de Saga Falabella, de San Isidro durante el periodo 2019, . (Tesis de Titulación). , Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú. Obtenido de Recuperado de <http://168.121.45.184/handle/20.500.11818/4422>

instrumento un cuestionario. ¹²Se concluyó que el nivel de ausentismo laboral presente en los trabajadores de la organización G4S es de nivel promedio en el 60% en factores económico y personal en nivel alto. Por otro parte, el 54% de los trabajadores de la organización G4S presentaron un nivel alto en el ausentismo.

(Castro, C. y Espinoza, M., 2019) en su tesis tuvo como objetivo central analizar el clima laboral bajo el modelo CL-SPC, en la empresa Resguardo y Custodia S.A.C, ubicada en la ciudad de Chiclayo. En cuanto a la metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y corte transversal. El grupo poblacional estuvo representado por 98 colaboradores de la organización y la muestra se tomó el total de los colaboradores. Asimismo, la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 54 preguntas. ¹³Se concluyó que existe un 60% de los trabajadores estuvo laborando en el primer turno (8am – 6pm). Mientras que un 40% labora en el segundo turno, en la noche. Es ahí donde se presenta la mayor cantidad de incidencias; ello por motivos de cansancio y estrés, los agentes no cumplen a cabalidad sus funciones. Además, el 46% de colaboradores expresan que, si ejecutan los niveles de desempeño en la organización. Además, el 19% afirma que ello no lo consideran en la empresa. Por otro parte, el 18% no lo considera relevante.

(Tuesta, 2019) en su tesis tuvo como objetivo principal establecer el impacto del Ambiente Estructural en el nivel de Ausentismo Laboral del trabajador directivo en el Hospital Sisol Salud. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño experimental. El grupo poblacional estuvo representado por 50 trabajadores del área administrativa y la

¹² Loza, V. (2019). Ausentismo Laboral en el personal operativo de Base sur de la empresa G4S en el distrito Chorrillos, periodo 2019. TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Ica Garcilaso de La Vega, Perú., Lims. Obtenido de Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4419/TRABSUFICIENCIA_LOZA_VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹³ Castro, C. y Espinoza, M. (2019). Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia. . TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Obtenido de Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1808>

muestra es la totalidad de los colaboradores. Además, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y un cuestionario con 24 preguntas¹⁴. Se concluyó que las dimensiones de la satisfacción encontradas son la motivación, a un nivel alto del 12%; satisfacción del 13%, en grado medio 86%, nivel bajo del 2%. Existe bajo ambiente estructural, según los efectos concurre una correlación inversa; es decir, si los niveles de ambiente organizacional suben el ausentismo en el trabajo baja.

(Salardi, 2017) en su investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores Operativos en la Subgerencia de Procesamiento de Registros Civiles del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. La metodología utilizada en el estudio fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. Además, el grupo población del estudio conformada por 161 operativos de la Subgerencia de Procesamiento de Registros Civiles del Registro Nacional; inclusive, la muestra se tomó del total de los operativos. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y el análisis documental, y el instrumento el cuestionario y ficha de registro. ¹⁵Se concluyó que el ausentismo laboral presenta en promedio el 2,38% en el semestre del 2016; mientras que las tardanzas laborales son de 6,38%. Esto ha ido aumentando de forma ascendente en la organización, por lo que se tomaron medidas correctivas y estrategias administrativas para minimizar el ausentismo.

¹⁴ Tuesta. (2019). Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol- Salud Sede Camaná 2019. TESIS DE TITULACIÓN, universidad Peruana de las Américas, Perú., Perú. Obtenido de Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/745>

¹⁵ Salardi, P. (2017). Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del Reniec., Tesis de Titulación, Universidad Ica Garcilaso de la Vega, Perú., Perú. Obtenido de Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2724/TESIS_%20SALARDI%20VEIT%20PIERO%20G.pdf?sequence=2&isAllowed=y

1.6. Teorías relacionadas al tema

1.6.1. Clima laboral

(Bordas, 2016) se entiende por clima laboral al grupo de aspectos humanos o materiales que se encuentran estables en una empresa en específico; y que atenta contra el comportamiento, actitud y rendimiento de los trabajadores, y por ende la productividad laboral de organización.¹⁶ (Ordoñez, M., Espinoza, E., y Bermúdez, C., 2018); (Andrés, W. y Rivera, O., 2018); (Iglesias, A. y Torre, J., 2018) el ámbito laboral percibido por los colaboradores de la empresa incluye en el estilo de liderar, comunicación, control, relaciones interpersonales, motivación, cooperación y beneficios, todo ello influye en el comportamiento organización y desempeño laboral.¹⁷

Respecto a los tipos de clima laboral (De los Cobos, S., Beltrán, J., y Nieto, , 2018) se tiene el autoritario, en el existe una estructura rígida y clima desfavorable; el autoritario explorador, el líder no brinda confianza a sus trabajadores, se percibe un clima tenso y no motivador, no existe relación laboral en las áreas operativas ni administrativas; el autoritario paternalista, existe confianza entre los líderes y trabajadores, se emplea recompensas y castigos para impulsar la motivación; el participativo, el clima laboral es flexible debido a su estructura organizacional, lo cual permite tener un clima amigable; el consultivo, se caracteriza por el nivel de confianza que tiene los lideres con los colaboradores, se les

¹⁶ Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. . 1-141. Obtenido de Recuperado de <https://n9.cl/634t>

¹⁷Ordoñez, M., Espinoza, E., y Bermúdez, C. (2018). Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios. . Revista Universidad y Sociedad, 10(5), 212-218. Obtenido de Recuperado de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000500212&script>

Andrés, W. y Rivera, O. (2018). Importancia de manejo el tic en el clima laboral y su efecto en la organización. Revista Magazine de las Ciencias, 3(2), 73-82. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/493>

Iglesias, A. y Torre, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. . Revista Cubana de Enfermería, 34(1), 197-209. Obtenido de Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en

permite a los trabajadores tomar decisiones, se prioriza el estima y motivación de los empleados; participación en grupo, se presenta confianza total entre los líderes y trabajadores; realizando una integración vertical y horizontal en todos los niveles. ¹⁸Por otra parte, (González, J., Rodríguez, M. y González, O., 2018) indica que los elementos del clima laboral se perciben de manera indirecta o indirecta por los trabajadores de la organización. Las empresas muy de lado de su estructura tienen cierta similitud en su dirección y forma de trabajo; ello puede ser uno de los factores de éxito de su organización. ¹⁹

Los modelos del clima laboral (Escudero, J. y Delfín, L., 2019) son las de Halpin y Croft: satisfacción de actividades personales, disfruta de sus funciones, comportamiento de los directivos y relaciones interpersonales. Forehand y Gilmer: influencia de la estructura y tamaño de las empresas, la forma de liderazgo. Likert: comportamiento personal (estrés, actitud, destrezas, etc.), comportamiento grupal (estructura, jerarquía, etc.), comportamiento intergrupar, liderazgo, procesos administrativos. Litwin y Stringer: beneficios, responsabilidad, normativas, transparencia. Friedlander y Margulies: elementos de riesgo, productividad, actitud positiva. Pritchard y Karasick: independientes, cooperación, estructura empresarial, beneficios, productividad laboral, innovación, centralización, relaciones interpersonales, jerárquico. Davidson Líder, conflicto, participación, trabajo grupal. Parker y otros: Liderazgo, grupo en equipo, estructura empresarial, rendimiento. Patterson: Independencia, supervisión, capacitación, presión, calidad, desempeño, eficiencia, satisfacción laboral.²⁰ (Verdugo, et al., 2015) la importancia del estudio del clima

¹⁸ De los Cobos, S., Beltrán, J., y Nieto, . (2018). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. . E.Revista Desarrollo Gerencial,, 11(1). 9-32. Obtenido de Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3010/4736>

¹⁹ González, J., Rodríguez, M. y González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi,. Revista Espacios, 39(37). 3-16. Obtenido de Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>

²⁰ Escudero, J. y Delfín, L. (2019). Estudio de la asociación del género y la percepción del clima laboral observado en la Universidad Veracruzana. . Revista Ciencia Administrativa,, 1. 58-64. Obtenido de Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/09CA201901.pdf>

organizacional, al mencionar que, en la actualidad, para una eficiencia en la dirección, ayuda el hecho de buscar relacionar la perspectiva de los trabajadores con los objetivos empresariales. Una empresa requiere contar con un "clima saludable", teniendo presente el impacto en el bienestar físico y mental de los trabajadores, así como en sus comportamientos y actitudes. Es indispensable que las empresas difundan un clima laboral amigable y positivo, que genere buenas relaciones, tranquilidad, motivación y autonomía; porque con ello se generará el compromiso organizacional deseado²¹.

Por otra parte, las dimensiones del clima laboral, según (Bordas, 2016) son la autonomía, lo cual es el grado en que los trabajadores de la empresa pueden tomar decisiones y plantear soluciones sin necesidad de una autorización; la cooperación, se refiere al apoyo al grado en que los trabajadores perciben la colaboración y compañerismo en la empresa; la organización: y estructura, grado en que los trabajadores visualizan una eficiente organización y coordinación en la empresa; la innovación, es el grado en donde se visualiza receptividad para promover nuevos métodos, procesos o ideas; la motivación, es lo que los trabajadores visualizan como buen desempeño, productividad, motivación positiva; el liderazgo, modo en que los trabajadores perciben la buena relación entre el líder y colaboradores.²²

1.6.2. Ausentismo Laboral

Con respecto al ausentismo laboral (Manzo, et al., 2020) es la inasistencia al lugar de trabajo donde desarrolla sus actividades laborales²³ (Baptista, et al., 2016; Tatamuez, et al., 2018),

²¹ Verdugo, M., Ochoa, J., Parada, L. y Guereña, J. (2015). Estudio del clima organizacional en una empresa de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. *Revista Ciencia Administrativa*, 62-73. Obtenido de Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/04/07CA201502.pdf>

²² Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial UNED. 1-141. Recuperado de <https://n9.cl/634t>

²³ Manzo, E., Gómez, K. y Bermúdez, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. *Revista Mapa*, 1(18), 1-10. Obtenido de Recuperado de <http://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177/215#>

el incumplimiento por parte del trabajador en su puesto de trabajo. El que pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica. Ello impacta negativamente en la competitividad laboral.²⁴(Vargas, et al., 2020) el ausentismo laboral es una problemática relevante para el desenvolvimiento de las organizaciones. En primer lugar, eleva los costos, dificulta el cumplimiento de las metas; genera disconformidad en el salario y también en su desarrollo profesional.²⁵

Las causas del ausentismo laboral (Baptista, et al., 2016) son la médica certificada, ello incluye todas las incapacidades que se genera por accidentes en el trabajo. La medica legal, son aquellas inasistencias al trabajo que tienen justificación en las normativas laborales vigentes y otras causas, tales como los paros, permisos con excusa pagado o no pagado.²⁶ Por otra parte, (Ferreira y Porto, 2018) los factores que influyen en el ausentismo son intrínsecos como las condiciones de las instalaciones, trabajo por turnos laborales, la cantidad horas de actividad, el sueldo, los riesgos; factores de estrés de la carrera: los años de trabajo en la organización y el desarrollo profesional, factores de estructura organizativa: la manera de gestionar, la no colaboración y comunicación; factores en relaciones de trabajo como las vínculos entre los líderes, trabajadores y clientes.²⁷

Los tipos de ausentismo, (García y Martínez, 2016), mencionaron a los permisos, como el día de ausencia en que el jefe brinda permiso al colaborador para no asistir; las enfermedades, como el día de ausencia por motivos de enfermedad respaldada por un certificado médico; los accidentes de trabajo, día de ausencia por motivos de lesión

²⁴ Baptista, D., Méndez, S. y Zunino, N. (2016). Ausentismo Laboral. Revista de la Universidad de La República, 16, 1-20. Obtenido de Recuperado de <https://n9.cl/1h7ar>

²⁵ Vargas, J., Acevedo, L. y Bermúdez, J. (2020). El ausentismo laboral en el sector de Call Center en la ciudad de Medellín, a la luz de la Teoría del Comportamiento Planificado. Revista CIES, 11(1). 96-113.

²⁶ Baptista, D., Méndez, S. y Zunino, N. (2016). Ausentismo Laboral. Revista de la Universidad de La República, 16, 1-20. Obtenido de Recuperado de <https://n9.cl/1h7ar>

²⁷ Ferreira, R. y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. Revista Ciencias Administrativas, 6(11). 3-14. Obtenido de Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/64541>

producida repentinamente con motivo del trabajo; los accidentes de trayecto, como el día de ausencia a causa del traslado del trabajador a su domicilio; enfermedad de trabajo, día de ausencia a causa de un problema patológico en el ámbito laboral.²⁸ Todos ellos generan un costo según (Sánchez, 2015), se reconocen los costos directos y los costos indirectos; el primero, incluye el pago salarial para casos de riesgos laborales, y el monto por descanso medico; el segundo, se relaciona con la baja producción, la tardanza en la entrega de un producto, la reprogramación de actividades productivas, entre otros.²⁹

Los predictores del ausentismo se clasifican en tres grupos, según (Mendoza,2015); los culturales, afectan directamente a los habitantes de una región; los situacionales, referidos a agentes externos basado en prácticas, roles y procedimientos; los individuales, son variables propias del trabajador y no dependen de la empresa.³⁰ Además, (Sánchez, 2015) indico que no existe una estrategia o metodología especial para eliminar el ausentismo en las organizaciones. El análisis del ausentismo laboral en las empresas no debe implicar acciones correctivas de tipo coercitivo, tampoco conllevar al despido o descuento salarial sino a buscar alternativas de mejora.³¹

Según (Tatamuez, et al., 2020) indicaron que el ausentismo laboral se dimensiona en inasistencia al lugar de trabajo entendiéndose como la no asistencia sin previo aviso; el tiempo de ausencia la cual se refiere a la inasistencia por horas, días o meses y las causas

²⁸ García, V., Martínez, R. . (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Revista de Ciencias de la Administración y Economía,, 6(11). 13-25. Obtenido de Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5967025>

²⁹ Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque, 5(1). 43-54. Recuperado de <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182>

³⁰ Mendoza, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev Med Chile, 143. 1028-1033. Obtenido de Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci_arttext

³¹ Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque, 5(1). 43-54. Recuperado de <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182>

generadoras de ausentismo estas resaltan las condiciones médicas, familiares, sociales y culturales.³²

1.7. Justificación

De acuerdo con Valderrama (2015) la justificación teórica se refiere a profundizar el conocimiento teórico que rodea a la problemática de estudio. En el presente trabajo se presentó una justificación teórica ya que se busca tener nuevos conocimientos, además de hallar explicaciones que ayuden al conocimiento que ya se tenía. En este sentido, teóricamente, el presente estudio agrega un valor a la literatura a través del diseño de un modelo conceptual que vincula las variables clima laboral y ausentismo.³³ Por su parte, (Carrasco, 2015) expresó que la justificación práctica hace referencia a la solución de un problema específico de la organización³⁴; es decir, es decir solucionar obstáculos que sean materia de estudio. La justificación práctica se emplea con la finalidad de darle solución a las problemáticas, encontradas en la empresa DCA Security SAC, referente al ausentismo. Por otro parte, (Valderrama, 2015) comentó que la justificación metodológica hace alusión al uso de métodos y estrategias particulares³⁵ (instrumentos como encuestas, formularios o expresiones matemáticas) que sirven de aporte para el análisis de problemas parecidos a lo estudiado. En la investigación se diseñó un instrumento cuantitativo confiable y válido, que se podrá utilizar en otras investigaciones cuyo objetivo general aborde las mismas variables.

³² Tatamuez, R., Domínguez, A. y Matabanchoy, S. . (2020). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. . Revista Universidad y Salud, 21(1) 100-112. Obtenido de DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

³³ Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (Vol. 5ta. Ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.

³⁴ Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Metodología de la investigación científica., (2º ed).

³⁵ Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (Vol. 5ta. Ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.

CAPITULO II. MÈTODO

2.1. Tipo de Investigación

Según Carrasco (2015) refirió que la investigación aplicada es la que tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues busca proponer alternativas de solución, así como metodologías y procesos que permitan solucionar problemas específicos ³⁶

La presente investigación se encarga de recopilar información para buscar reducir el ausentismo laboral y mejorar el clima laboral.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que:

El nivel correlacional tiene como fin medir el grado de relación entre diversas variables en una muestra. En situaciones se analiza la relación entre dos variables, pero existen casos donde se vinculan tres o más variables de estudio (p. 93).³⁷

El presente trabajo de investigación es de nivel correlacional, ya que las dos variables de estudio se relacionan entre sí por medio del tema principal.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos con la finalidad de poder contrastar la hipótesis de estudio, por medio de procesamiento y análisis de datos (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)³⁸

El enfoque es cuantitativo; es decir, en la investigación los resultados que se obtuvieron serán representados de numéricamente por medio del uso de una herramienta estadística.

³⁶ Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Metodología de la investigación científica., (2° ed).

³⁷ Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 6ta edición). México: Mc Graw Hill Education.

³⁸ Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 6ta edición). México: Mc Graw Hill Education.

Variables, Operacionalización

Definición Conceptual

El presente estudio estuvo conformado por dos variables, las cuales son las siguientes:

- **Variable Independiente:**

El clima laboral

Conforme con Bordas (2016) señalo que:

El clima laboral hace referencia al ámbito de trabajo, caracterizado por aspectos tangibles e intangibles que están latentes de forma estable en una determinada empresa, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus trabajadores y, por tanto, a la productividad laboral. (p. 24).³⁹

- **Variable dependiente:**

Ausentismo

Según Manzo, Gómez, y Bermúdez (2020) indicaron que:

El ausentismo aparece en diferentes contextos. En el ámbito laboral, por ejemplo, el concepto hace referencia a la inasistencia del colaborador a su lugar de trabajo; es donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo (p.1).⁴⁰

³⁹ Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Editorial UNED. 1-141. Recuperado de <https://n9.cl/634t>

⁴⁰ Manzo, E., Gómez, K. y Bermúdez, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. Revista Mapa, 1(18), 1-10. Recuperado de <http://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177/215#>

Definición operacional

Variable Independiente:

Clima laboral

La variable clima laboral será medida por las siguientes dimensiones: autonomía, cooperación, organización, innovación, motivación y liderazgo

Variable dependiente:

Ausentismo

La variable ausentismo será medida con las siguientes dimensiones: Inasistencia al lugar de trabajo, tiempo de ausencia y causas generadoras de ausentismo.

2.2 Población, muestra y muestreo

Según Valderrama (2015) señaló que: “También existe lo que llamamos población estadística, que es el conjunto de la totalidad de las medidas de la(s) variable(s) en estudio, en cada una de las unidades del universo” (p.182).⁴¹

La población de la investigación estuvo conformada por 375 trabajadores de la empresa DCA Security SAC, Lima 2020.

⁴¹ Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

Muestra

Para Valderrama (2015) mencionó que “Es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo, porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede” (p. 184).⁴²

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

N= (375)

Z= 1,96

p= 0,5

e= Error estándar = 0,05

La muestra de la investigación fue de 190 trabajadores de la empresa DCA Security SAC, Lima 2020.

2.3. Técnicas y Materiales

2.3.1. Encuesta – Cuestionario

Las encuestas se aplicaron a los trabajadores de la Empresa DCA Security S.A.C; lo cual nos permite determinar el nivel de ausentismo generado por el clima laboral, para ello se aplicó un **cuestionario**.

Para el instrumento se elaboró un cuestionario en escala Likert

⁴² Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

Validez

La validación del Instrumento se corroborará con el criterio de 5 expertos en el tema de estudio. Evaluándose de forma contextual, la claridad, la coherencia y la relevancia con el cual se redactaron los ítems. Asimismo, se valida el fondo y forma del instrumento.

Confiabilidad

Para la confiabilidad, se utiliza fórmulas que calculan los coeficientes de confiabilidad. Se aplicará el Alfa de Cronbach que oscila entre cero y uno, donde un coeficiente cero no existe confiabilidad ni correlación y uno es el máximo resultado.

2.4 Procedimientos

Los procedimientos que se aplicarán en esta investigación, es utilizado para recolectar datos y cada uno con su instrumento respectivamente.

Los métodos para la investigación son:

Observación directa. Es una técnica, donde se observa atentamente, la situación, los hechos, se toma toda la información necesaria y se registra para un análisis posterior. Esta técnica ayuda a recolectar la mayor cantidad de datos.

Por la naturaleza de la investigación, los instrumentos son:

Cuestionario. Esta herramienta está conformada por cierta cantidad determinada de preguntas relacionadas al tema de investigación con el propósito de obtener información; se traspa a un archivo de datos en Excel para finalmente, ser procesados en SPSS v.26.

Métodos de análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos se realiza automáticamente o manual, utilizando programas estadísticos como el SPSS v.26. Las formas en que los datos serán presentados: tablas estadísticas y de frecuencia; gráfica de barras y medidas estadísticas (coeficiente de

correlación bilateral, porcentajes). Ello permitirá establecer una información detallada de la población objeto de estudio.

Aspectos éticos

En esta investigación se respeta los valores éticos fundamentales, en el procesamiento de la información, este debe ser confiable y con transparencia. Asegurando la veracidad de los resultados obtenidos.

La transparencia y honestidad en la interpretación y análisis de los datos, es muy importante para la investigación, muestra situaciones reales confirmando la veracidad de los resultados exponiendo la rectitud profesional.

La confiabilidad de los datos entregados por la empresa y la identidad de los individuos que participan en el estudio, forman parte principal de la investigación, por ello, están bajo estándares de confidencia.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1. Prueba alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	12

Interpretación

En la tabla 1 se observa una confiabilidad del Alfa de Cronbach de la Clima laboral es de 0.811; lo cual representa un nivel de confiabilidad buena.

Tabla 2. Prueba alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	6

Interpretación

En la tabla 2 se observa una confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable ausentismo es de 0.812; lo cual representa un nivel de confiabilidad buena.

Tabla 3. Prueba alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	18

Interpretación

En la tabla 3 se observa una confiabilidad del Alfa de Cronbach de las variables, clima laboral y el ausentismo es de 0.812; lo cual representa un nivel de confiabilidad buena.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 4. Distribución frecuencial de la variable Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	2,6	2,6	2,6
MEDIO	93	48,9	48,9	51,6
ALTO	92	48,4	48,4	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

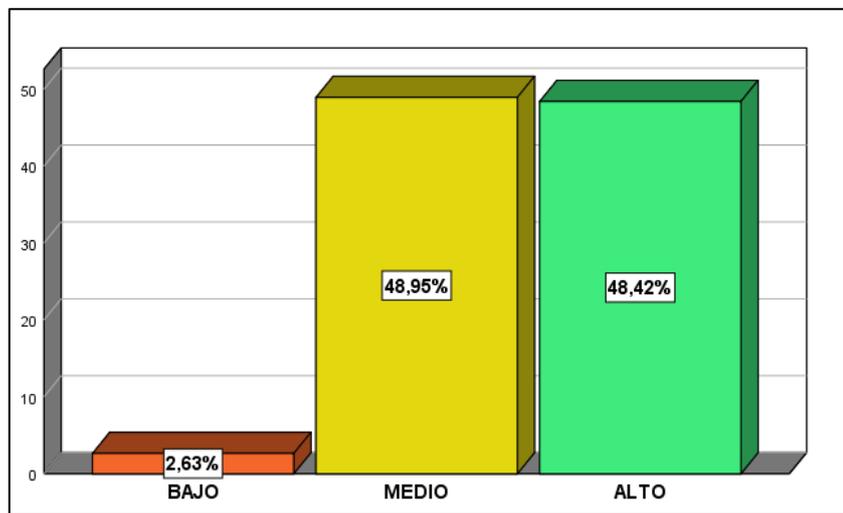


Figura 1. Diagrama de barra de la variable clima laboral

Interpretación

En la tabla 4 figura 1 se puede observar que el 48,42% de los encuestados consideraron que el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 48,95% indico estar en un nivel medio; asimismo, el 2,63% indico que está en un nivel bajo.

Tabla 5. Distribución frecuencial de la dimensión autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	9	4,7	4,7	4,7
MEDIO	62	32,6	32,6	37,4
ALTO	119	62,6	62,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

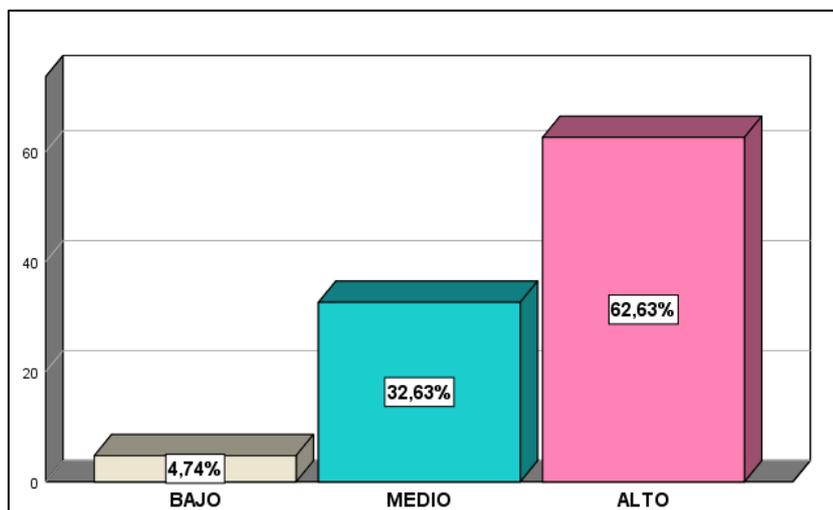


Figura 2. Diagrama de barra de la dimensión autonomía

Interpretación

En la tabla 5 figura 2 se puede observar que el 62,63% de los encuestados consideraron que la autonomía en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 32,63% indicó estar en un nivel medio; asimismo, el 4,74% indicó que está en un nivel bajo.

Tabla 6. Distribución frecuencial de la dimensión cooperación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	22	11,6	11,6	11,6
MEDIO	108	56,8	56,8	68,4
ALTO	60	31,6	31,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

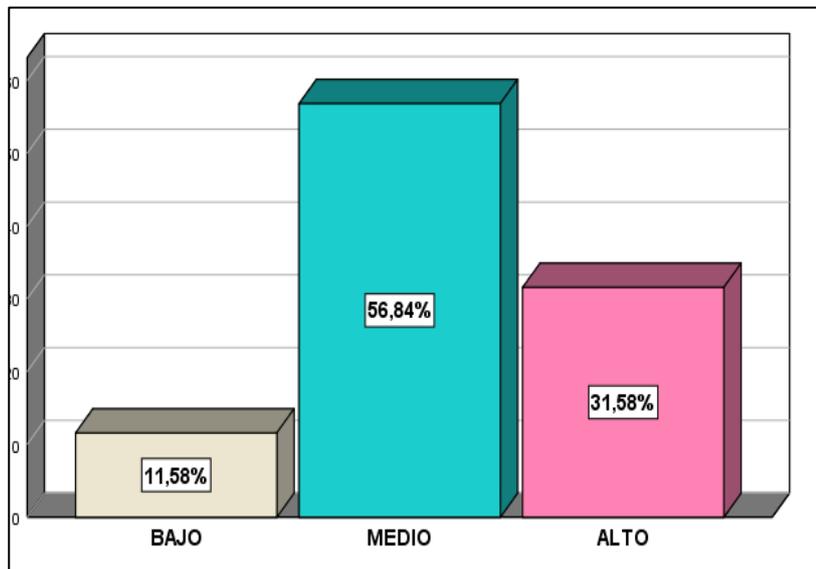


Figura 3. Diagrama de barra de la dimensión cooperación

Interpretación

En la tabla 6 figura 3 se puede observar que el 56,84% de los encuestados consideraron que la cooperación en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel medio; mientras que el 31,58% indicó estar en un nivel alto; asimismo, el 11,58% indicó que está en un nivel bajo.

Tabla 7. Distribución frecuencial de la dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	13	6,8	6,8	6,8
MEDIO	94	49,5	49,5	56,3
ALTO	83	43,7	43,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

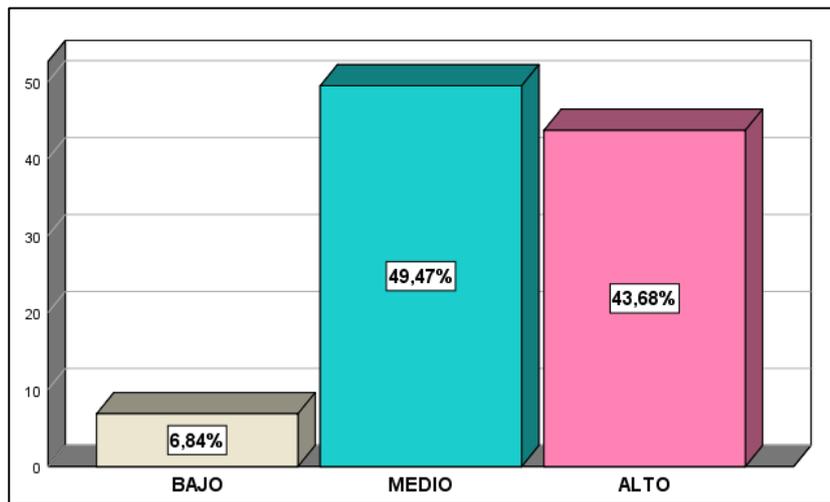


Figura 4. Diagrama de barra de la dimensión organización

Interpretación

En la tabla 7 figura 4 se puede observar que el 49,47% de los encuestados consideraron que la organización en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel medio; mientras que el 43,68% indico estar en un nivel alto; asimismo, el 6,84% indico que está en un nivel bajo.

Tabla 8. Distribución frecuencial de la dimensión innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	10	5,3	5,3	5,3
MEDIO	96	50,5	50,5	55,8
ALTO	84	44,2	44,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

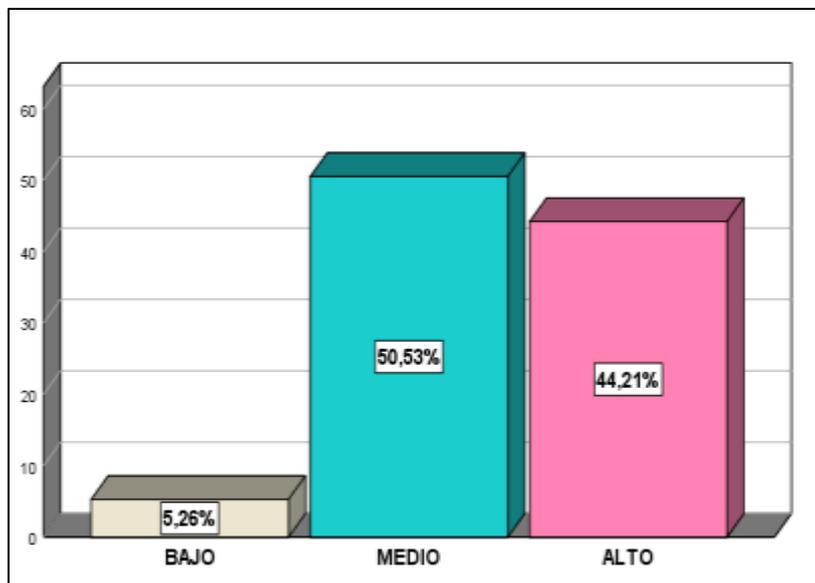


Figura 5. Diagrama de barra de la dimensión innovación

Interpretación

En la tabla 8 figura 5 se puede observar que el 50,53% de los encuestados consideraron que la innovación en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel medio; mientras que el 44,21% indicó estar en un nivel alto; asimismo, el 5,26% indicó que está en un nivel bajo.

Tabla 9. Distribución frecuencial de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	9	4,7	4,7	4,7
MEDIO	106	55,8	55,8	60,5
ALTO	75	39,5	39,5	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

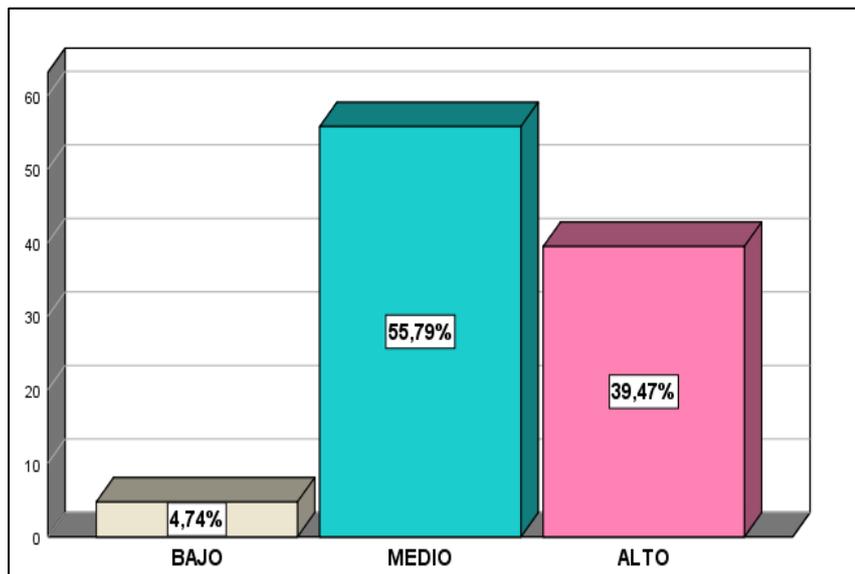


Figura 6. Diagrama de barra de la dimensión motivación

Interpretación

En la tabla 9 figura 6 se puede observar que el 55,79% de los encuestados consideraron que la motivación en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel medio; mientras que el 39,47% indicó estar en un nivel alto; asimismo, el 4,74% indicó que está en un nivel bajo.

Tabla 10. Distribución frecuencial de la dimensión liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	2,6	2,6	2,6
MEDIO	119	62,6	62,6	65,3
ALTO	66	34,7	34,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

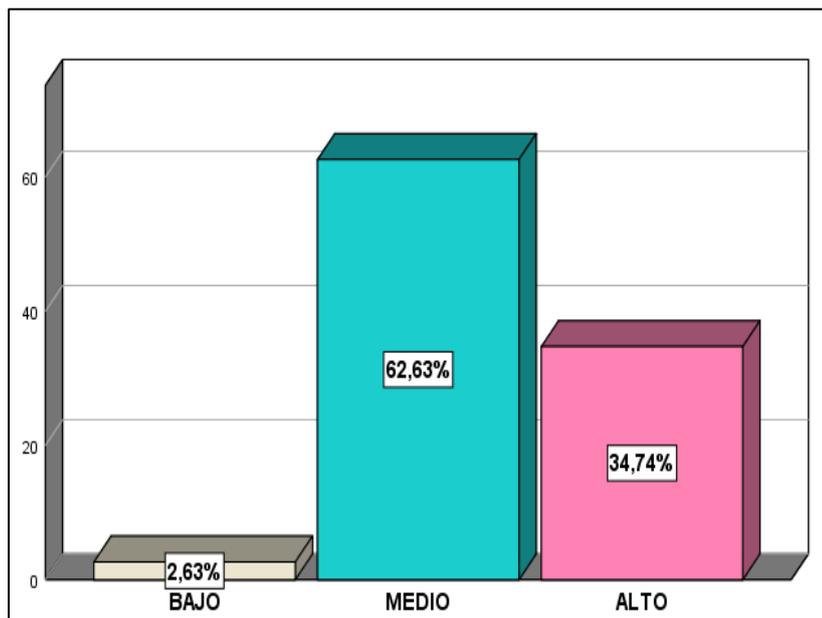


Figura 7. Diagrama de barra de la dimensión liderazgo

Interpretación

En la tabla 10 figura 7 se puede observar que el 62,63% de los encuestados consideraron que el liderazgo en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel medio; mientras que el 34,74% indico estar en un nivel alto; asimismo, el 2,63% indico que está en un nivel bajo.

Tabla 11. Distribución frecuencial de la variable ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	9	4,7	4,7	4,7
MEDIO	73	38,4	38,4	43,2
ALTO	108	56,8	56,8	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

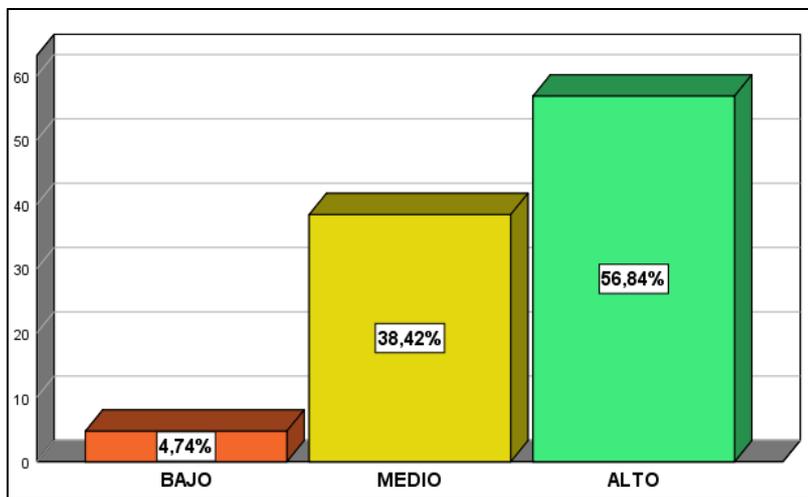


Figura 8. Diagrama de barra de la variable ausentismo

Interpretación

En la tabla 11 figura 8 se puede observar que el 56,84% de los encuestados consideraron que el ausentismo en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 38,42% indico estar en un nivel medio; asimismo, el 4,74% indico que está en un nivel bajo.

Tabla 12. Distribución frecuencial de la dimensión inasistencia al lugar del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	10	5,3	5,3	5,3
MEDIO	77	40,5	40,5	45,8
ALTO	103	54,2	54,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

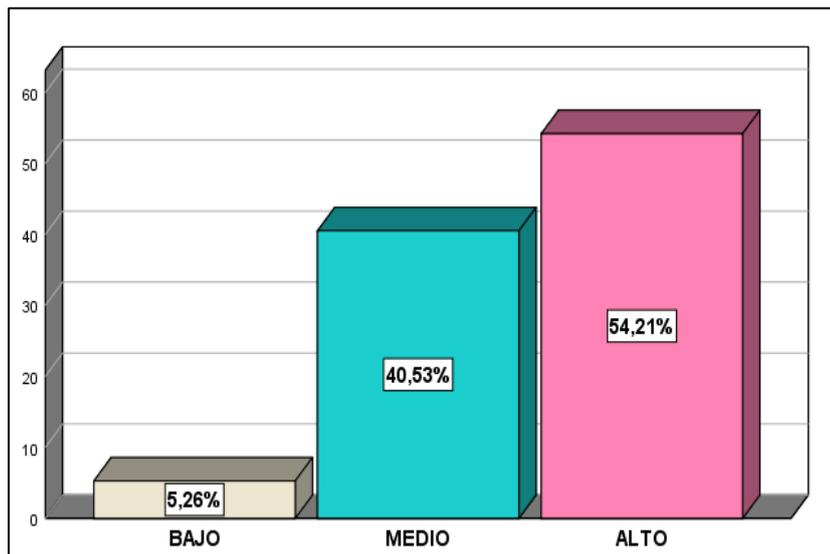


Figura 9. Diagrama de barra de la dimensión inasistencia al lugar del trabajo

Interpretación

En la tabla 12 figura 9 se puede observar que el 54,21% de los encuestados consideraron que la inasistencia al lugar del trabajo en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 40,53% indicaron estar en un nivel medio; asimismo, el 5,26% indicaron que está en un nivel bajo.

Tabla 13. Distribución frecuencial de la dimensión tiempo de ausencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	3,2	3,2	3,2
MEDIO	92	48,4	48,4	51,6
ALTO	92	48,4	48,4	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

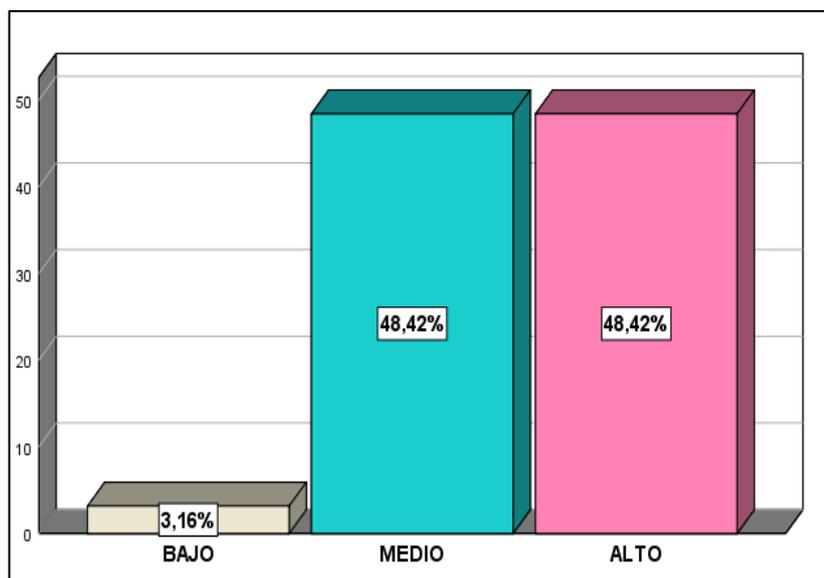


Figura 10. Diagrama de barra de la dimensión tiempo de ausencia

Interpretación

En la tabla 13 figura 10 se puede observar que el 48,42% de los encuestados consideraron que el tiempo de ausencia en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 48,42% indicaron estar en un nivel medio; asimismo, el 3,16% indicaron que está en un nivel bajo.

Tabla 14. Distribución frecuencial de la dimensión causas generadoras de ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	3,2	3,2	3,2
MEDIO	70	36,8	36,8	40,0
ALTO	114	60,0	60,0	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v.26

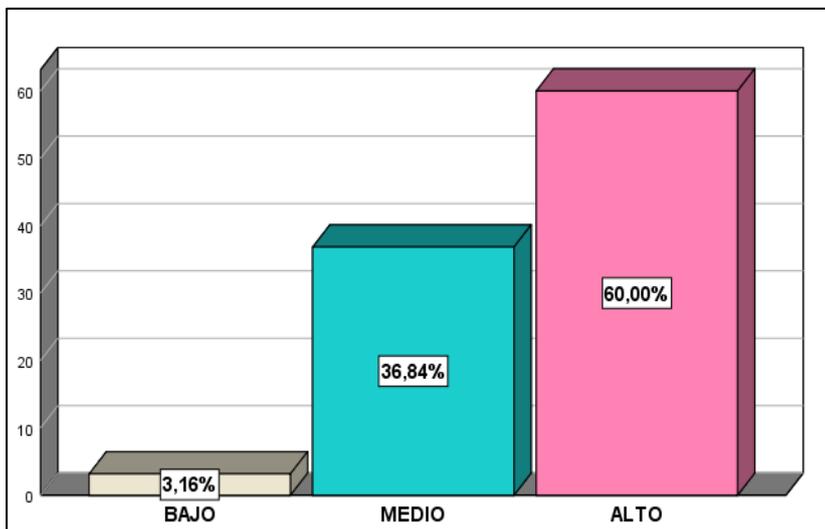


Figura 11. Diagrama de barra de la dimensión causas generadoras de ausentismo

Interpretación

En la tabla 14 figura 11 se puede observar que el 60,00% de los encuestados consideraron que las causas generadoras de ausentismo en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 36,84% indicaron estar en un nivel medio; asimismo, el 3,16% indicaron que está en un nivel bajo.

RESULTADOS INFERENCIALES

HIPÓTESIS GENERAL

H0: No existe relación entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

H1: Existe relación entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

$\alpha = 0.05$

Tabla 15. Correlación de la variable clima laboral y la variable ausentismo

			VAR_CLIM ALABORAL	VAR_AUSE NTISMO
Rho de Spearman	VAR_CLIMALAB ORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	VAR_AUSENTISM O	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

Interpretación

En la tabla 15, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Existe relación entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,449$) es de nivel moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H0: No existe relación entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

H1: Existe relación entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 16. Correlación de la dimensión inasistencia al lugar del trabajo y la variable clima laboral

			DIM_INASI STENCIAA LLUGARDE TRABAJO	VAR_CLIM ALABORA L
Rho de Spearman	DIM_INASISTENCIA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,328**
	ALLUGARDETRAB AJO		.	,000
			190	190
	VAR_CLIMALABOR AL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,328**	1,000
			,000	.
			190	190

Interpretación

En la tabla 16, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Existe relación entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,328$) es de nivel bajo positivo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H0: No existe relación entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

H1: Existe relación entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

$\alpha = 0.05$

Tabla 17. Correlación de la dimensión tiempo de ausencia y la variable clima laboral

		DIM_TIEMP	
		ODEAUSEN	VAR_CLIM
		CIA	ALABORAL
Rho de Spearman	DIM_TIEMPODEAUS ENCIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,374**
		N	,000
			190
	VAR_CLIMALABOR AL	Coeficiente de correlación	,374**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			190

Interpretación

En la tabla 17, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Existe relación entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,374$) es de nivel bajo positivo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H0: No existe relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

H1: Existe relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 18. Correlación de la dimensión causas generadoras de ausentismo y la variable clima laboral

			DIM_CAUSA SGENERADO RASDEAUSE NTISMO	VAR_CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	DIM_CAUSASGENERA DORASDEAUSENTISM	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
	O	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	VAR_CLIMALABORA L	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

Interpretación

En la tabla 18, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Existe relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Asimismo, el grado de correlación (r = 0, 485) es de nivel moderada.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Se analizó la variable Ausentismo, tomando como base (Inasistencia al lugar de trabajo, Tiempo de ausencia y Causas generadas de ausentismo) si guarda alguna relación con el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, Lima. 2020.

Se obtuvo como resultado final de la investigación que, si existe relación entre el ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Por medio del análisis inferencial se evidenció que existe relación entre el ausentismo ($r = 0,449$) con un nivel moderado y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ con el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Por otro lado, se comprobó el análisis descriptivo donde arrojó que el ausentismo tiene un nivel alto según el 56.84% de los encuestados, mientras que el clima laboral tiene un nivel medio según el 48.95%. Aprobándose así la hipótesis general.

Concuerdo con (Ortiz, A. y Villota, J., 2018) en su tesis “Plan Estratégico para reducir el Ausentismo Laboral en el Área Operativa de Seguridad Del Sur Ltda., en la sede principal de Pasto”, donde concluyeron que el 36% de los encuestados afirman que al producirse ausentismo en su puesto de trabajo quien se ve afectado es el individuo, el 22% la familia, el 16% la empresa donde trabaja, el 15% al compañero de trabajo y por último el 11% al cliente. La motivación del personal en función de combatir el ausentismo resulta un aporte valioso para obtener mejores desempeños y mejorar el clima laboral de los trabajadores.

Estoy de acuerdo (Zambrano, 2017) en su tesis “Análisis de los factores que afectan al ausentismo en los guardias de seguridad que laboran en G4S Secure Solutions Ecuador CIA.LTDA.” donde testifica que el 81% de los encuestados considera que se estresan con facilidad de acuerdo como se desenvuelva el ambiente de trabajo en la empresa mientras que el 19% indica lo contrario.

Coincido con (Loza, 2019) en “Ausentismo Laboral en el personal operativo de Base sur de la empresa G4S en el distrito Chorrillos, periodo 2019” donde manifiesta que el nivel de ausentismo laboral presente en los colaboradores de la empresa G4S es de nivel promedio en el 60% debido predominantemente a los factores económico y personal en una escala alta. Por otro lado, el 54% de los colaboradores de la Empresa G4S presentaron un nivel alto de ausentismo laboral.

Se evaluó la inasistencia al lugar de trabajo y cuál es la relación con el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020; se obtuvo como resultado que mediante el análisis inferencial la inasistencia al lugar de trabajo tiene un grado de correlación ($r = 0,328$) y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ con el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020 clasificando su nivel a moderado.

El análisis descriptivo mostró que la inasistencia al lugar de trabajo se encuentra en un nivel alto según el 54.21%, mientras que el 40.53% manifestó estar en un nivel medio y el 5.26% en un nivel bajo.

Coincido con (Feliti, 2019) en su tesis “Incidencia del clima laboral en el ausentismo de la Universidad de San Andrés, Provincia de Buenos Aires.” Donde indica que un 49% concurre al lugar de trabajo por el pago de su salario, el 28% lo hace por estar a gusto con la tarea y un 12% por el clima laboral. No siempre las causas son por disconformidad de sueldos o tareas, el constante ejercicio de insatisfacción, de un mal clima laboral.

La relación entre el tiempo de ausencia y el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020. En su análisis inferencial se demostró que, si existe relación entre el tiempo de ausencia con un grado de correlación ($r = 0,374$) y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ con el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020 con un nivel moderado. Mientras que en el análisis descriptivo según los encuestados el tiempo de ausencia tiene un nivel alto con un 48.42%, según el 48.42% manifestaron estar en un nivel medio y el 3.16% en un nivel bajo. Aprobándose la hipótesis alternativa.

Coincido con (Salardi, 2017) en su tesis “Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del Reniec” donde concluyó que el promedio del ausentismo parcial del segundo semestre del 2016 ha sido 2,38 %; siendo agosto el mes que cuenta con mayor incidencia; y el promedio de las tardanzas dentro del periodo ha sido 6,38 %, siendo noviembre el mes que cuenta con mayor incidencia.

Existe relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Observando el análisis inferencial nos muestra que si existe relación entre las causas generadoras de ausentismo con un grado de correlación ($r = 0,485$) y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ con el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020. Con un nivel moderado. Asimismo, se evidencio el análisis descriptivo donde se demostró que el 60.00% de los encuestados consideraron que las causas generadoras de ausentismo en la Empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 36,84% señaló estar en un nivel medio y el 3.16% en un nivel bajo.

Estoy de acuerdo con (Moreno, K., Martínez, N. y Nieto, D. , 2020) en su artículo de revista “Factores asociados al ausentismo laboral en pequeñas y medianas empresas del sector de alimentos y bebidas de ciudad Juárez.) donde afirman que las causas generadoras de ausentismo tienen relación con el clima laboral, factores personales asociados al ausentismo, referido a asuntos familiares, transporte y distancia, el 80.7% lo consideró como un factor bajo de ausentismo, un 18.9% lo considero como un causante medio y 1.12% lo considero como un condicionante alto. Además, García (2019) concluyó que las causas generadoras de ausentismo en las oficinas centrales de Saga Falabella son altas en un 55%.

Limitaciones:

En el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Realizar trabajo remoto debido a incapacidad laboral por estado de emergencia en el país. Para resolver esta situación pedí un acceso al gerente para recolectar información y aplicar las encuestas.
- Ausencia de trabajadores al momento de la toma del instrumento por no tener vínculo laboral vigente. Para resolver esta situación se realizó experimentos aleatorios.

Conclusiones

La relación entre el ausentismo y el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020, es positiva moderada, es decir, que sí existe relación entre el ausentismo ($r = 0,449$) con un nivel moderado y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ con el clima laboral en la Empresa DCA Security SAC, 2020. Aceptándose la hipótesis. Por otro lado, se comprobó en el análisis descriptivo que el ausentismo tiene un nivel alto según el 56.84% de los encuestados, mientras que el clima laboral tiene un nivel medio según el 48.95%.

La relación entre la inasistencia al lugar de trabajo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020, tiene una correlación positiva moderada, donde la inasistencia al lugar de trabajo tiene un grado de correlación ($r = 0,328$) y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ con el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020 en un nivel bajo positivo. De acuerdo con el análisis descriptivo se mostró que la inasistencia al lugar de trabajo se encuentra en un nivel alto según el 54.21%, mientras que el 40.53% manifestó estar en un nivel medio y el 5.26% en un nivel bajo.

La relación que existe entre el tiempo de ausencia y el clima laboral, de acuerdo con los hallazgos encontrados en el análisis inferencial el tiempo de ausencia tiene un grado de correlación ($r = 0,374$) y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ en el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020 con un nivel bajo positivo. Mientras que en el análisis descriptivo según los encuestados el tiempo de ausencia tiene un nivel alto con un 48.42%, según el 48.42% manifestaron estar en un nivel medio y el 3.16% en un nivel bajo.

La relación entre las causas generadoras de ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, 2020. Según el análisis inferencial se demostró que existe relación entre las causas generadoras de ausentismo con un grado de correlación ($r = 0,485$) y $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ en el clima laboral. Con un nivel moderado. Asimismo, se evidenció el análisis

descriptivo donde se demostró que el 60.00% de los encuestados consideraron que las causas generadoras de ausentismo en la empresa DCA Security SAC, 2020 se encuentra en un nivel alto; mientras que el 36,84% señaló estar en un nivel medio y el 3.16% en un nivel bajo.

Implicancia practica:

Desde un punto de vista práctico, las conclusiones de esta investigación permiten tomar decisiones empresariales inmediatas para disminuir la tasa de ausentismo laboral y mejorar el clima organizacional.

Recomendaciones

Se recomienda a la Empresa DCA Security SAC tomar en cuenta los resultados obtenidos de la investigación correspondiente, donde se muestra una relación positiva moderada entre el ausentismo y el clima laboral, con un $r = 0,449$. Considerar mediante análisis la implementación de un sistema de bono de productividad, un cronograma de capacitaciones, actividades de integración entre otros con la finalidad de que sus empleados se sientan satisfechos y motivados a la hora de realizar sus labores dentro de la empresa.

Se recomienda tener en cuenta, como punto base, las causas generadoras de ausentismo que obtuvo una correlación de $r = 0,485$ con respecto al clima laboral. Por lo que se debe ejecutar un análisis de puesto de trabajo para evitar una sobrecarga de trabajo como horas laboradas, evitando así el agotamiento. Guardar la información de la investigación para futuras toma de decisiones con respecto al tema.

Se recomienda tener en cuenta la inasistencia al lugar de trabajo, como base, con una correlación de $r = 0,374$ frente al clima laboral con un nivel moderado. Por lo que la Empresa debe diseñar los puestos de trabajo a las necesidades de sus empleados evitando cualquier desmotivación y/o factores que generan un mal clima laboral a los empleados, además, de cualquier circunstancia que pueda poner en peligro sus vidas, ya sea en accidentes laborales u enfermedades.

Se recomienda tener en consideración el tiempo de ausencia (correlación $r = 0,374$), se podría establecer una evaluación de 360° y retroalimentación, logrando que se ajuste a los requerimientos y actividades del personal, ya que un ambiente cómodo donde los empleados se sientan a gusto y comprometidos. Como la iniciativa de un programa de incentivos por buena asistencia.

REFERENCIAS

- Andrés, W. y Rivera, O. (2018). Importancia de manejo el tic en el clima laboral y su efecto en la organización. *Revista Magazine de las Ciencias*, 3(2), 73-82. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/493>
- Baptista, D., Méndez, S. y Zunino, N. (2016). Ausentismo Laboral. *Revista de la Universidad de La República*, 16, 1-20. Obtenido de Recuperado de <https://n9.cl/1h7ar>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. . 1-141. Obtenido de Recuperado de <https://n9.cl/634t>
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. *Metodología de la investigación científica.*, (2° ed).
- Castro, C. y Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia.* . TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Obtenido de Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1808>
- Cataño, E., Correa, E. y Berbesi, D. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Revista medicina y seguridad del trabajo*, 63(249), 311-318. Obtenido de Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00311.pdf>
- De Benito, B. y Salinas, J. . (2016). La Investigación Basada en Diseño en Tecnología Educativa. . *Revista Riite*, (0), 44-59. Obtenido de Recuperado de <https://revistas.um.es/riite/article/view/260631/195691>
- De los Cobos, S., Beltrán, J., y Nieto, . (2018). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. . *E.Revista Desarrollo Gerencial*, 11(1). 9-32. Obtenido de Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3010/4736>
- Díaz, N. Y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, 14(1), 115-121. Obtenido de Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Escudero, J. y Delfín, L. (2019). Estudio de la asociación del género y la percepción del clima laboral observado en la Universidad Veracruzana. . *Revista Ciencia Administrativa*, 1. 58-64. Obtenido de Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/09CA201901.pdf>
- Felitti, R. (2019). *Incidencia del clima laboral en el ausentismo de la Universidad de San Andrés.* TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Siglo 21, Argentina, Provincia de Buenos Aires. Obtenido de Recuperado de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/16743/FELITTI%20ROXANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferreira, R. y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Revista Ciencias Administrativas*, 6(11). 3-14. Obtenido de Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/64541>
- Frances, F., Alaminos, A., Penalva, C. y Santacreu, O. . (2016). *El proceso de medición de la realidad social: la investigación a través de encuestas.* . Obtenido de Recuperado de https://issuu.com/willycaroupla/docs/el_proceso_de_medicio_n_de_la_real
- Gamboa, M. (2017). Estadística aplicada a la investigación científica. *Revista Aproximación, generación y uso solidario del conocimiento*, 1 (1), 59-76. Obtenido de Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/handle/123456789/3667>
- García, D. (2019). *El Ausentismo Laboral en los colaboradores de las Oficinas Centrales de Saga Falabella, de San Isidro durante el periodo 2019.* . (Tesis de Titulación) . , Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú. Obtenido de Recuperado de <http://168.121.45.184/handle/20.500.11818/4422>
- García, V., Martínez, R. . (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 6(11). 13-25. Obtenido de Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5967025>

- González, J., Rodríguez, M. y González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi,. *Revista Espacios*, 39(37). 3-16. Obtenido de Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6ta edición). México: Mc Graw Hill Education.
- Iglesias, A. y Torre, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. . *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. Obtenido de Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- Jiménez, D. y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. . *Revista ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. Obtenido de Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Loza, V. (2019). *Ausentismo Laboral en el personal operativo de Base sur de la empresa G4S en el distrito Chorrillos, periodo 2019*. TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Ica Garcilaso de La Vega, Perú., Lims. Obtenido de Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4419/TRABSUFICIENCIA_L_OZA_VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manzo, E., Gómez, K. y Bermúdez, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. *Revista Mapa*, 1(18), 1-10. Obtenido de Recuperado de <http://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177/215#>
- Mendoza, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Rev Med Chile*, 143. 1028-1033. Obtenido de Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci_arttext
- Moreno, K., Martínez, N. y Nieto, D. . (2020). Factores asociados al ausentismo laboral en pequeñas y medianas empresas del sector de alimentos y bebidas de ciudad Juárez. . *Revista Turismo: Estudios & Prácticas*, 9 (2), 1-10. Obtenido de Recuperado de <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/article/view/2175>
- Negrete, J. y Molina, A. (2018). *Estudio del clima laboral y el sentido de pertenencia del personal operativo de ASEVIG-LIDERMAN Ecuador*. TESIS DE MAESTRÍA, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador., Ecuador. Obtenido de Recuperado de <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/45082>
- Ordoñez, M., Espinoza, E., y Bermúdez, C. (2018). Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios. . *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 212-218. Obtenido de Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000500212&script=sci_arttext&tlng=en
- Ortiz, A. y Villota, J. (2018). *Plan Estratégico para reducir el Ausentismo Laboral en el Área Operativa de Seguridad Del Sur Ltda, en la sede principal de Pasto*., TESIS DE TITULACIÓN, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia., Colombia. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/5754>
- Rojas, J. y Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Revista Sciendo*, 23(1), 71-77. Obtenido de Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>
- Salardi, P. (2017). *Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del Reniec*., Tesis de Titulación, Universidad Ica Garcilaso de la Vega, Perú., Perú. Obtenido de Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2724/TESIS_%20SALARDI%20VEIT%20PIERO%20G.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. . *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-54. Recuperado de <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182>
- Tatamuez, R., Domínguez, A. y Matabanchoy, S. . (2020). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. . *Revista Universidad y Salud*, 21(1) 100-112. Obtenido de DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Tatamuez, R., Dominguez, A. y Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Univ. Salud*, 21(1). 100-112. Obtenido de Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>

- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. . *Revista Atenas*, 2(34), 1-15. Obtenido de Recuperado de <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/evaluador/enfoque-investigacion.pdf>
- Tuesta. (2019). *Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol- Salud Sede Camaná 2019*. TESIS DE TITULACIÓN, universidad Peruana de las Américas, Perú., Perú. Obtenido de Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/745>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (Vol. 5ta. Ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Vargas, J., Acevedo, L. y Bermúdez, J. (2020). El ausentismo laboral en el sector de Call Center en la ciudad de Medellín, a la luz de la Teoría del Comportamiento Planificado. *Revista CIES*, 11(1). 96-113. Obtenido de: <http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/283>
- Velásquez, C., Palomino, J. y Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Revistas acta medica peruana*, 34(1), 6-15. Obtenido de Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v34n1.pdf>
- Verdugo, M., Ochoa, J., Parada, L. y Guereña, J. (2015). Estudio del clima organizacional en una empresa de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. *Revista Ciencia Administrativa*, 62-73. Obtenido de Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/04/07CA201502.pdf>
- Zambrano, R. (2017). *Análisis de los factores que afectan al ausentismo en los guardias de seguridad que laboran en G4S Secure Solutions Ecuador CIA.LTDA*. TESIS DE TITULACIÓN, Universidad de Guayaquil, Ecuador., Ecuador. Obtenido de Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/22625>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima laboral	Conforme con Bordas (2016) señalo que: El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto medido desde un punto de vista operativo a través del estudio	Autonomía	Tomar decisiones, solucionar problemas.	1-2	Escala Likert
		Cooperación	Buen ambiente, desarrollo en la organización	3- 4	
		Organización	Proceso de trabajo, restricciones	5- 6	
		Innovación	Creatividad, riesgos	7- 8	

de sus percepciones y descripciones o mediante la observación y otras medidas objetivas (p. 24).

Motivación

Buen desempeño,
compromiso con
actividad realizada.

9- 10

Liderazgo

Comportamiento,
relación con los
empleados.

11- 12

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Ausentismo	Según Manzo, Gómez, y Bermúdez (2020) indicaron que: El ausentismo aparece en diferentes contextos. En el terreno laboral, por ejemplo, el concepto hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo	Inasistencia al lugar de trabajo	No asistencia, sin previo aviso	1 - 2	Escala Likert

laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo (p.1).

Tiempo de ausencia	Tiempo de inasistencia, consecuencias,	3- 4
Causas generadas de ausentismo	Condiciones médicas, condiciones familiares,	5-6

ANEXO 2. Cuestionario

INTRODUCCIÓN.

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: “**El ausentismo y el clima laboral en la empresa DCA Security SAC, Lima 2020**”

Instrucciones: La encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

VARIABLE 1: Clima laboral						
	Dimensión 1: Autonomía	1	2	3	4	5
1	¿Es necesario estar preparados para tomar decisiones dentro de la organización?					
2	¿Cuándo surgen problemas realizan reuniones para dar soluciones a las problemáticas?					
	Dimensión 2: Cooperación					
3	¿Considera Ud. que hay buen ambiente laboral dentro de la empresa?					
4	¿Cree Ud. que la empresa ayuda en su desarrollo laboral?					
	Dimensión 3: Organización					
5	¿Considera que están bien organizados los procesos de trabajo?					
6	¿Cree Ud. que los procedimientos para realizar las actividades son eficientes para la organización?					
	Dimensión 4: Innovación					
7	¿Considera que es importante apoyar a la empresa con nuevas ideas?					
8	¿Considera que la creatividad ayuda a realizar cambios positivos en los proyectos de la empresa?					
	Dimensión 5: Motivación					
9	¿La empresa motiva a su personal para que genere un buen desempeño laboral?					
10	¿Considera Ud. que la producción aumenta el clima laboral?					

Dimensión 6: Liderazgo						
11	¿Considera que el comportamiento de los líderes de la empresa es el adecuado?					
12	¿Considera Ud. que se maneja una adecuada relación entre los compañeros de trabajo de la empresa?					
Variable 2: Ausentismo						
Dimensión 1: Inasistencia al lugar de trabajo						
13	¿Cuándo Ud. no asiste a trabajar, deja todo organizado para que no allá inconvenientes por su ausencia?					
14	¿Cuándo falta sin previo aviso a la empresa recibe algún llamado de atención?					
Dimensión 2: Tiempo de ausencia						
15	¿Crees que el tiempo de inasistencia al lugar de trabajo generaría riesgo en las actividades de la empresa?					
16	¿Considera Ud. como empleado de la empresa que el importante saber cuáles son las consecuencias que corre al no asistir a trabajar?					
Dimensión 3: Causas generadoras de ausentismo						
17	¿Considera que es importante que le accedan permiso cuando se trate de emergencias familiares?					
18	¿Considera que es importante que le accedan permiso cuando se trate de emergencias médicas?					

ANEXO 3. Validación de expertos

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor () Magíster () Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA DCA SECURITY SAC, LIMA 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.



Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias:
Ninguna.....

Firma del Experto:

Jesús Manuel Orta Amable, Lic. Adm.

DNI 25627672

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (x) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

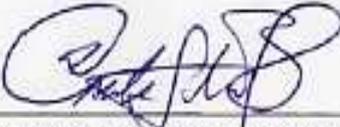
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA DCA SECURITY SAC, LIMA 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:



SANTANDER BRUNETT CARLOS ENRIQUE

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA DCA SECURITY SAC, LIMA 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL		5		

Sugerencias:

Firma del Experto:



GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **SILVERA ARCOS SUSAN MADELEINE**

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: **UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

FECHA: **13/02/2021**

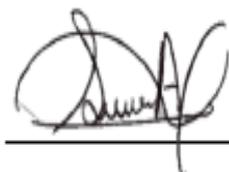
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA DCA SECURITY SAC, LIMA 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:



GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Ruben Ahomed

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor () Magíster (**X**) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: UPN

FECHA: 04/02/2021

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA DCA SECURITY SAC, LIMA 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	x		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	x		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	x		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	x		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	x		
TOTAL				

Sugerencias:

Estimada Yuleisy, el instrumento parece cumplir con los objetivos de tu investigación, sin embargo, sería ideal que tengas un soporte del mismo. Si ya la tienes excelente, si no, busca algún paper en alguna revista especializada (usa las bases de datos que tiene la universidad como Ebsco o Proquest por ejemplo) que usen algún instrumento ya validado en otra investigación. Suerte.

Firma del Experto: Ruben Ahomed

ANEXO 4. Vista datos SPSS

*RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESAC...	MUY EN DESAC...	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	EN DESACUERDO	NI DE ACUERD...	EN DE
2	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE
3	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	MUY D					
4	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	MUY DE ACUER...	DE ACUERDO	DE
5	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	MUY D
6	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE
7	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE
8	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DE
9	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	MUY D
10	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	MUY D
11	MUY DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	NI DE
12	NI DE ACUERDO NI EN ...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY D
13	NI DE ACUERDO NI EN ...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE					
14	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	MUY D
15	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE
16	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE
17	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUER...	MUY DE ACUER...	NI DE ACUERD...	NI DE
18	MUY DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE						
19	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE
20	NI DE ACUERDO NI EN ...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE
21	NI DE ACUERDO NI EN ...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE				
22	NI DE ACUERDO NI EN ...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	NI DE
23	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	DE ACUERDO	NI DE ACUERD...	NI DE ACUERD...	MUY DE ACUER...	MUY D

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5. Vista variables SPSS

*RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	17	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	1	0	{1, MUY EN DESACUE...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
19	SUM_CLIM...	Numérico	8	2	Ninguno	Ninguno	18	Centrado	Escala	Entrada
20	VAR_CLIM...	Numérico	8	2	{1,00, BAJO}...	Ninguno	18	Centrado	Ordinal	Entrada
21	SUM_AUTO...	Numérico	8	2	Ninguno	Ninguno	16	Centrado	Nominal	Entrada
22	DIM_AUTO...	Numérico	8	2	{1,00, BAJO}...	Ninguno	16	Centrado	Ordinal	Entrada
23	SUM_COO...	Numérico	8	2	Ninguno	Ninguno	18	Centrado	Nominal	Entrada
24	DIM_COOP...	Numérico	8	2	{1,00, BAJO}...	Ninguno	18	Centrado	Ordinal	Entrada
25	SUM_ORC...	Numérico	8	2	Ninguno	Ninguno	18	Centrado	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables