

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua

Proyecto de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión del Talento Humano

Autor: Ingeniero Christian Fernando Morales Guayasamin

Director: Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magister

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster e Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua” elaborado y presentado por el señor Ingeniero Cristian Fernando Morales Guayasamin, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.

Miembro del Tribunal

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Christian Fernando Morales Guayasamín, autor bajo la Dirección del Ingeniero Julio Mauricio Vizuete Muñoz, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Christian Fernando Morales Guayasamín

C.C. 1804065850

AUTOR

Ing. Julio Mauricio Vizuete Muñoz, Mg.

C.C. 1704039286

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Christian Fernando Morales Guayasamín

C.C. 1804065850

ÍNDICE GENERAL

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA	xii
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	xiii
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....	xiii
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	xiii
COHORTE AGOSTO 2018.....	xiii
TEMA:	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
INTRODUCCIÓN	1
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	2
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	3
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1. Área de conocimiento.....	3
2.2. Líneas de investigación.....	3
Desarrollo humano y social integral	3
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	3
3.1. Tiempo de ejecución.....	3
3.2. Financiamiento.....	3
3.3. Autor/es.....	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	4
4.1. Definición del problema de la investigación	4
4.2. Objetivos de la investigación.....	6
4.2.1. Objetivo general.....	6
4.2.2. Objetivo(s) específico(s).....	6
4.3. Justificación de la investigación	6

4.4. Marco teórico referencial.....	8
4.4.1. Absentismo laboral	8
4.4.2. Clima organizacional	10
4.5. Metodología.....	16
4.5.1. Enfoque metodológico.....	16
4.5.2. Tipo de investigación.....	19
4.5.3. Población y muestra.....	20
4.5.4 Instrumento de recolección de información.....	21
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
PROPUESTA.....	63
6. CONCLUSIONES	67
7. RECOMENDACIONES	68
8. REFERENCIAS CITADAS.....	70
9. ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores del absentismo laboral	8
Tabla 2. El origen del Clima organizacional.....	11
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad.....	22
Tabla 4. Género de los encuestados	23
Tabla 5. Edad de los encuestados.....	23
Tabla 6. Satisfacción en el sitio de trabajo.....	25
Tabla 7. Interés del bienestar laboral	26
Tabla 8. Evaluación del rendimiento	27
Tabla 9. Capacitaciones	28
Tabla 10. Prestaciones y servicios	29
Tabla 11. Ideas y opiniones.....	30
Tabla 12. Adaptación al cambio.....	31
Tabla 13. Reconocimiento del esfuerzo laboral.....	32
Tabla 14. Desarrollo de capacidades.....	33
Tabla 15. Capacitación profesional.....	34
Tabla 16. Respuesta del personal	35
Tabla 17. Emociones en el trabajo	36
Tabla 18. Discriminación laboral.....	37
Tabla 19. Trabajo en equipo.....	38
Tabla 20. Estabilidad en el grupo de trabajo.....	39
Tabla 21. Relación con su superior	40
Tabla 22. Justificación de inasistencia	42
Tabla 23. Horarios laborales	43
Tabla 24. Desmotivación al equipo de trabajo.....	44
Tabla 25. Dolencias.....	45
Tabla 26. Relación ausencia-clima laboral	46
Tabla 27. Problemas de salud.....	47
Tabla 28. Excusas Laborales.....	48
Tabla 29. Abandono del lugar de trabajo	49
Tabla 30. Pausas laborales	50
Tabla 31. Días Ausente al trabajo	51
Tabla 32. Correlación de variables.....	52

Tabla 33. Variable independiente: Ausentismo Laboral	54
Tabla 34. Variable dependiente: Clima organizacional	55
Tabla 35. Estadísticas de fiabilidad de total de elementos	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de absentismo laboral	9
Figura 2. Tipos de consecuencias del absentismo laboral.....	10
Figura 3. Tipos de enfoques	17
Figura 4. Tipos de enfoques.....	18
Figura 5. Tipos de enfoques.....	19
Figura 6. Género de los encuestados.....	23
Figura 7. Genero de los encuestados.....	24
Figura 8. Satisfacción en el sitio de trabajo	25
Figura 9. Interés del bienestar laboral	26
Figura 10. Evaluación del rendimiento	27
Figura 11. Capacitaciones	28
Figura 12. Prestaciones y servicios	29
Figura 13. Ideas y opiniones	30
Figura 14. Adaptación al cambio	31
Figura 15. Reconocimiento del esfuerzo laboral.....	32
Figura 16. Desarrollo de capacidades	33
Figura 17. Capacitación profesional	34
Figura 18. Respuesta del personal.....	35
Figura 19. Emociones en el trabajo.....	36
Figura 20. Discriminación laboral.....	37
Figura 21. Trabajo en equipo	38
Figura 22. Estabilidad en el grupo de trabajo	39
Figura 23. Relación con su superior.....	40
Figura 24. Justificación de inasistencia.....	42
Figura 25. Horarios laborales.....	43
Figura 26. Desmotivación al equipo de trabajo	44
Figura 27. Dolencias	45
Figura 28. Relación ausentismo/clima laboral	46
Figura 29. Problemas de salud	47
Figura 30. Excusas laborales.....	48
Figura 31. Abandono del lugar de trabajo.....	49

Figura 32. Pausas laborales	50
Figura 33. Días ausente al trabajo	51

AGRADECIMIENTO

Dios, tu amor y tu gloria no tienen límites, me permites sonreír ante todos mis logros y fracasos que son resultado de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores y me doy cuenta del valor de las cosas que pones frente a mí, para que mejore como ser humano, y crezca de diversas eventualidades. Gracias por otorgarme salud, vida, fortaleza y sabiduría en el camino académico que emprendí.

A mi madre, Judith, por ser ese pilar fundamental en mi vida y quien me motiva día a día en ser un hombre honesto y humilde en cualquier ámbito, y aunque la distancia nos separe con miles de kilómetros, sé que tú siempre estás en mi corazón.

A mis tíos, por ser mis segundos padres e inculcarme al camino del conocimiento y la superación personal.

A la Universidad Técnica de Ambato y su personal académico, por permitirme ser parte de la comunidad de estudiantes de posgrados y lograr así prepararme profesionalmente para los retos del mundo.

DEDICATORIA

A mi madre Judith, quien ha sido mi fortaleza en cada momento de mi vida, con mucho amor y cariño, le dedico todo mi esfuerzo, en reconocimiento a todo el sacrificio puesto para que yo pueda estudiar, se merece todo mejor que ofrece la vida.

A mis tíos Raúl y Aurora, quienes siempre confiaron en mí y estuvieron dispuestos a acompañarme en esta ardua travesía académica, a mis primos que son prácticamente mis hermanos, me apoyaron en toda hora sin descanso.

A quienes por motivos que solo Dios comprende, ya no me podrá acompañar en este momento de mi vida, se los dedico con un gran abrazo que llegue hasta ellos en los cielos.

A mis mascotas que con un solo gesto lograban darme un respiro y lograr sacar en mí una sonrisa poder seguir adelante.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA:

EL ABSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA TEXTIL DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

AUTOR: *Ingeniero Christian Fernando Morales Guayasamín*

DIRECTOR: *Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magister*

FECHA: *13 de agosto del 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano, tiene como tema el absentismo laboral del personal y su relación con el clima organizacional, de los colaboradores del sector textil de la provincia de Tungurahua, en particular en la empresa Textiles Santa Rosa S.A., en lo que se determinó la problemática que existe en el personal de planta y administrativo, se comprobó la relación del absentismo laboral en el clima organizacional, además se estudia la situación actual del ausentismo y clima laboral de los empleados, de esta manera se determinó las causales y deficiencias que intervienen al desarrollo de las actividades de los encuestados, la muestra de estudio está compuesta por 120 colaboradores de la empresa textil, y la información fue interpretada y procesada, con un total de 26 preguntas de carácter ordinal según la escala de Likert, para la confiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach, ocupando el software SPSS.

Reducir el ausentismo laboral, es un reto que toda organización debe asumir, desde esta perspectiva, es importante tomar en consideración cada una de sus causas, de tal

manera que la problemática presentada en los colaboradores textiles conlleva a conocer y analizar los efectos negativos del ausentismo, ya que se refleja en el clima organizacional, generando sustancialmente su disminución y por ende estos se refleja que la ausencia constante a las funciones establecidas. En este contexto, la metodología utilizada caracteriza el enfoque mixto, es decir secuencialmente (cuali-cuantitativo), debido a que se analizó los atributos que ocasionaron el problema desde una dimensión social en términos observables, así como el análisis mediante datos estadísticos.

El clima organización hoy en día ha adquirido mayor importancia debido a que se considera una estrategia fundamental en las organizaciones. Esta realidad hace que se dé mayor importancia al talento humano en cuanto a su comportamiento, relaciones y actitudes a nivel institucional, pues las diferentes características percibidas por los empleados sobre el entorno laboral influyen directamente en la presencia a sus puestos de trabajo, esto puede ser de forma positiva o negativa. La calidad del clima organizacional impulsa la participación de los colaboradores y eleva la productividad con el trabajo y la empresa, favoreciendo en el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales. Finalmente se recomienda realizar análisis periódicos a los empleados sobre la motivación, comunicación interna, incentivos económicos, reconocimientos sociales, para que de esta manera la organización cuente con un adecuado clima organizacional y reducir el ausentismo laboral.

DESCRIPTORES: ABSENTISMO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL, COMUNICACIÓN, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, INCENTIVOS ECONÓMICOS, MOTIVACIÓN, PRODUCTIVIDAD, RECONOCIMIENTOS SOCIALES, RELACIONES LABORALES, RESPONSABILIDAD.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME:

LABOR ABSENTEEISM OF PERSONNEL AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF A TEXTILE COMPANY IN THE PROVINCE OF TUNGURAHUA

AUTHOR: *Ingeniero Christian Fernando Morales Guayasamin*

DIRECTED BY: *Ingeniero Julio Mauricio Vizuete Muñoz, Magister*

DATE: *13 de agosto del 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

The research project prior to obtaining the title of Master in Human Talent Management, has as its theme the absenteeism of staff and its relationship with the organizational climate of employees in the textile sector in the province of Tungurahua, particularly in the company Textiles Santa Rosa SA, The study determined the problems that exist in the plant and administrative personnel, the relationship between absenteeism and the organizational climate, and also studied the current situation of absenteeism and work environment of employees, thus determining the causes and deficiencies that intervene in the development of the activities of the respondents, The study sample is composed of 120 employees of the textile company, and the information was interpreted and processed, with a total of 26 questions of ordinal nature according to the Likert scale, for the reliability of the instrument Cronbach's alpha was applied, using SPSS software.

Reducing absenteeism is a challenge that every organization must assume, from this perspective, it is important to take into consideration each of its causes, in such a way that the problem presented in the textile collaborators, leads to know and analyze the

negative effects of absenteeism, since it is reflected in the organizational climate, generating substantially its decrease and therefore these are reflected in the constant absence to the established functions. In this context, the methodology used characterizes the mixed approach, i.e. sequentially (qualitative-quantitative), because the attributes that caused the problem were analyzed from a social dimension in observable terms, as well as the analysis through statistical data.

Nowadays, organizational climate has acquired greater importance because it is considered a fundamental strategy in organizations. This reality gives greater importance to human talent in terms of their behavior, relationships and attitudes at the institutional level, since the different characteristics perceived by employees about the work environment directly influence their presence in their jobs, either positively or negatively. The quality of the organizational climate promotes the participation of the collaborators and raises the productivity with the work and the company, favoring the effective fulfillment of the institutional objectives. Finally, it is recommended to carry out periodic analyses of employee motivation, internal communication, economic incentives, and social recognition, so that the organization has an adequate organizational climate and reduces absenteeism.

KEYWORDS: ABSENTEEISM, COMMUNICATION, ECONOMIC INCENTIVES, FULFILLMENT OF OBJECTIVES, LABOR RELATIONS, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, PRODUCTIVITY, RESPONSIBILITY, SOCIAL RECOGNITION.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación hace referencia al estudio del absentismo laboral y el clima organizacional en el sector textil. Es así que, las empresas del sector privado como público, buscan que sus colaboradores obtengan un óptimo clima organizacional para así cumplir las metas propuestas dentro de la planificación y la obtención de resultados, por lo que es imprescindible que las personas en la empresa no se ausenten de los sitios de trabajo de manera espontánea y sin justificativos.

En este contexto, se identificó la problemática, los objetivos y la justificación de la investigación, a partir de la fundamentación teórica de las variables de estudio, tanto del ausentismo laboral como del clima organizacional, que juegan un papel notable en la productividad local del sector textil. Se desarrolla la metodología en base a los antecedentes investigativos, además, el diseño de categorías fundamentales, las cuales sirven para la creación del marco teórico de las variables antes detalladas.

El absentismo se ha estudiado desde el punto de vista económico, personal y social, no obstante, existen limitantes y situaciones en las que los colaboradores pueden verse afectados por tener una perspectiva general de la problemática propuesta en la investigación planteada. Por lo tanto, se evidencia diversas razones por las cuales los colaboradores se han ausentado de los sitios de trabajo, mismos que, incluyen enfoques teóricos que no son identificados con el pasar del tiempo. Pues, la falta de una teoría detallada para cada individuo acerca del ausentismo simboliza que los supuestos teóricos o cualquier tipo de interpretación sobre las causas se vean limitadas al análisis del gestor de talento humano o el encargado del manejo del personal ausente.

Por lo tanto, el tener al personal presente y envuelto en un adecuado clima laboral contribuye notablemente en el desempeño de sus funciones añadiendo un empoderamiento a su lugar de trabajo en conjunto con la mejora en la calidad de vida.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones: La manera para llegar a cumplir los objetivos.

Activos intangibles: Bienes que acumula la organización como resultado de la inversión en escala.

Capacidades organizacionales: Conjuntos de habilidades y aprendizaje colectivo, que aseguran la ejecución de los procesos organizacionales.

Clima organizacional: Cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye en su comportamiento.

Cognición humana: Representa lo que las personas saben acerca de sí mismas y del ambiente que las rodea.

Competencia: Conjunto de habilidades y tecnologías aplicadas de forma integrada y convergente.

Contribuciones: Pagos que cada trabajador hace hacia la organización.

Eficacia: Es una medida normativa del logro de resultados.

Eficiencia: Utilización adecuada de los recursos disponibles.

Estrategia: Conjunto de acciones que nos llevan a la visión de la organización.

Función Social: Se refiere a la manera de interrelacionar a las personas, el modo de hacerlas trabajar juntas.

Función Técnica: Relacionada con la coordinación del trabajo y la ejecución de las tareas con la ayuda de la tecnología disponible.

Incentivos: Pagos realizados por la organización a sus trabajadores.

Organización: Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas.

Recursos organizacionales: Son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales.

Sistema: Conjunto de elementos dinámicamente relacionados, que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito.

Valores: Reglas maestras que rigen nuestro comportamiento.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El absentismo laboral y su relación con el clima organizacional de las empresas Textiles de la provincia de Tungurahua.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Administración

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo humano y social integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Octubre 2020 a mayo 2021

3.2. Financiamiento

Cabe resaltar que el financiamiento para esta investigación, es auto financiado, por lo cual no cuenta con ningún otro tipo de financiamiento. Dando un costo de USD 650.00

3.3. Autor/es

Nombre: Christian Fernando Morales Guayasamin

Grado académico: Ingeniero de Empresas

Teléfono: 0990477906 - 032754471

Correo electrónico: khriss_ac@hotmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En la actualidad el ausentarse del sitio de trabajo por temas de índole personal como de salud se vuelven más comunes en las organizaciones. Lewin, Lippitt y White (1972), manifiestan sobre los procesos sociales que el comportamiento del individuo en el grupo no depende solamente de sus características personales, sino también del entorno o clima social en el que se está inmerso el individuo, clima que es percibido por el individuo y que influye en su conducta; considerando además que buena parte de la atmosfera o clima social estaba relacionada con los estilos de liderazgo que se utilizan en cada caso.

El entorno en el cual se desempeñan los colaboradores es un factor que incide en cualquier resultado. Jiménez, y otros (2016), expresan que el clima laboral comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Además, se refieren a aspectos de la vida laboral, difusa, intangible, vivencial más que medible y posee un carácter global que abarca múltiples aspectos internos en las organizaciones que es experimentado por los actores y repercute de manera positiva o a su vez de manera negativa en la institución por ello es necesario inferir a partir de la observación de distintos componentes como:

- Las relaciones interpersonales. Definido como el modo en que se entrelazan y descomponen las relaciones entre sus involucrados. Un clima organizacional potencia relaciones personales estables y estas retroalimentan dicho clima.
- La participación: Es definida como el conjunto de actividades mediante los cuales los individuos se hacen presentes y ejercen influencia de ese elemento común que conforma el ámbito de lo público.

Es decir, el absentismo laboral lo podemos enfocar hacia una definición como un fenómeno sociológico que se encuentra permanentemente en la economía, en la

sociedad industrial, y más correctamente en la mayoría de las organizaciones de la sociedad actual, asociando al trabajador. Es una ausencia del individuo a su puesto de trabajo bien por causas justificadas o por causas injustificadas, en nuestra sociedad la causa de absentismo laboral que más trascendencia tiene es el provocado por la incapacidad temporal (IT), es decir, se extiende hacia el ámbito de la salud laboral. La organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991), define el absentismo como, la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y causas médicas, así mismo, la derivada del embarazo normal o prisión del empleado (Tatamuez, y otros, 2018).

De manera que, el conjunto de supuestos teóricos, cuerpos de ideas o principios de interpretación del absentismo, en tres tipos homogéneos de modelos explicativos. En primer lugar, los "Modelos de evitación laboral o huida del trabajo" (Pain-avoidance models) en los que la conducta absentista es considerada como una fuga, huida o abandono de un trabajo valorado negativamente. En segundo lugar, los "Modelos de ajuste laboral o adaptación e inadaptación" (Adjustment to work models) en los cuales el absentismo se considera la respuesta del empleado a los cambios u otros procesos de adaptación ante las demandas del medio laboral. Y, por último, los "Modelos de decisión" (Decision models) en los que la conducta absentista es entendida principalmente como una decisión racional (o casi racional) sustentada en la obtención de determinados fines u objetivos (Iñiguez, 2019).

Por lo tanto, el ausentismo laboral no solo es originado por causas propias del trabajador, sino que también se debe al ambiente laboral, principalmente por las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo. Así como lo señalan Portalaza y Serrano (2015), "El clima laboral es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos". Lo que significa que, si hay un buen ambiente laboral, relaciones cordiales entre compañeros, reducirá el ausentismo laboral y por ende mejorará la productividad de las organizaciones.

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo general

Determinar la incidencia del absentismo laboral en el clima organizacional de las empresas Textiles de la provincia del Tungurahua.

4.2.2. Objetivo(s) específico(s)

- Realizar una revisión bibliográfica para fundamentar el fenómeno de estudio.
- Analizar los factores que inciden en el clima organizacional.
- Identificar las conductas adecuadas dentro del absentismo laboral.

4.3. Justificación de la investigación

Cada día es necesario que las organizaciones propicien o favorezcan un clima organizacional positivo para todos sus colaboradores tanto internos como externos, por consiguiente, en la medida de su avance o retroceso será reflejado en el progreso de las relaciones laborales. Cabe destacar que, si una organización no cuenta con un clima laboral favorable, se verá en desventaja con otro grupo de colaboradores puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus servicios o relaciones en todo ámbito.

Otro aspecto en la importancia del clima organizacional ha sido tema de marcado interés desde las últimas décadas hasta nuestros días, por ello se pretende tener una amplia variedad de elementos que sustentan el desarrollo del objetivo principal de este caso investigativo.

Por otra parte, en el ámbito nacional en las organizaciones se producen cotidianamente problemas entre sus miembros; es decir, el director con los jefes, con los colaboradores. Estos problemas obstaculizan el logro de los objetivos para los que la empresa fue creada lo cual impide alcanzar o mejorar la calidad.

Seguidamente, diversas investigaciones destinadas a identificar características de las empresas textiles eficaces; es decir, aquellas que aportan un valor agregado a la formación de sus empleos, han señalado que el clima organizacional ha sido invariablemente un sello de éstas. Es difícil encontrar personal con características de líderes, debido a que su tarea es la de obedecer y lograr que sus subordinados se adhieran a los cambios, independientemente de su acuerdo o desacuerdo con los mismos; agregado a esto, es el exceso de tareas administrativas u operativas que deben de cumplir. En el ámbito regional, en los últimos años, en las empresas textiles han presentado conflictos entre empleados y directivos, entre directivos y socios, entre proveedores y directivos de diferentes grados, esto ha engendrado determinados patrones de comportamiento que afectan a la organización y los vínculos interpersonales. La gestación de decisiones arbitrarias y las implementaciones de normas heterónomas impactan sobre el tejido laboral y en las relaciones interpersonales, afectando la convivencia, y también se refleja en el enfoque de los saberes y las prácticas textiles, con la consecuente pérdida de significatividad de los productos.

Ciertamente para fortalecer a las organizaciones es necesario que los agentes de la producción entiendan con claridad que las relaciones interpersonales, la comunicación y sobre todo el clima organizacional son temas en las que se debe fortalecer con mayor intensidad para lograr una empresa textil de calidad. Como ya se ha comprobado, en muchas experiencias industriales, la empresa no es solo del empleado o directivo, es más bien de toda la comunidad textil.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. Absentismo laboral

Primero, cabe mencionar que el absentismo laboral, es un factor determinante por el que toda empresa ah de atravesar en cierto momento; no obstante, la falta de asistencia laboral ha sido analizada por las mismas empresas e instituciones que se ven afectadas, pues al determinar las causas de este absentismo, se pueden establecer mecanismos de mitigación y solución.

Es así que, según la Real Academia Española, el absentismo es definido como “la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación y abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” que en este caso se ve directamente relacionado con el medio laboral (Zaplo, 2017).

Ademas, Tatamuez, y otros (2018), a través del estudio desarrollado, demostraros que el absentismo se acoge de varios factores, como los que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Factores del absentismo laboral

Factores encontrados en las investigaciones	Frecuencia	%
Individuales	10	20
Individuales y sociodemográficos	13	26
Individuales e intralaborales	5	10
Individuales, sociodemográficos e intralaborales	8	16
Individuales, sociodemográficos y otras variables	1	2
Individuales y otras variables	2	4
Intralaborales	2	4
Intralaborales y otras variables	3	6
Sociodemográficos e intralaborales	1	2
Sociodemográficos, intralaborales y otras variables	2	4
Individuales, intralaborales, sociodemográficos y otras variables	1	2
Otras variables	2	4

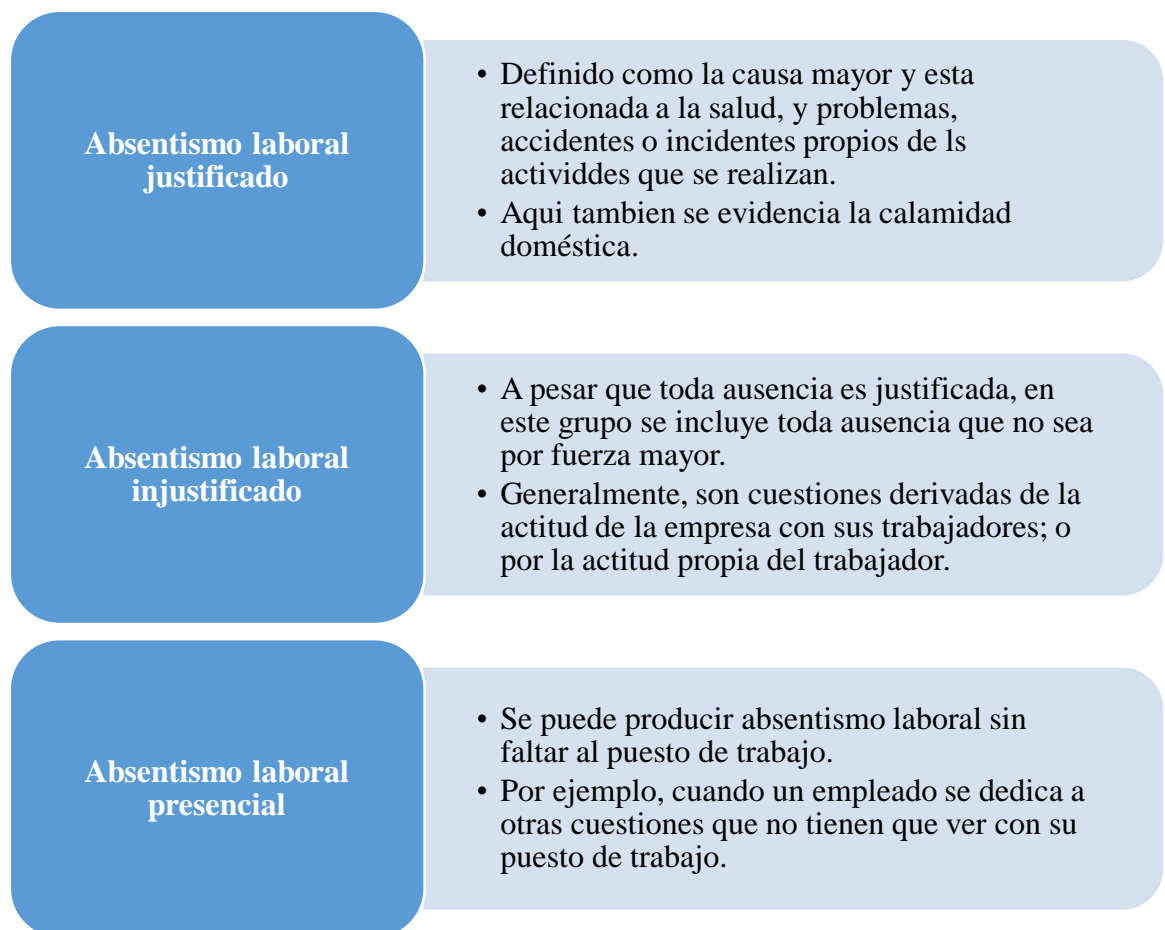
Fuente: (Tatamuez, y otros, 2018)

4.4.1.1. Causas y Tipos de absentismo

El absentismo laboral puede presentarse por múltiples causas, que no siempre están asociados a comportamientos del trabajador, pues en algunos casos se debe a circunstancias propias de la organización, o por enfermedades propias o de familiares cercanos, las cuales son comprobadas y no comprobadas (Aldana, 2017).

Rivera (2020), argumenta que, estos tipos de ausentismos, pueden verse definidos por causales similares, como se detalla en la siguiente figura:

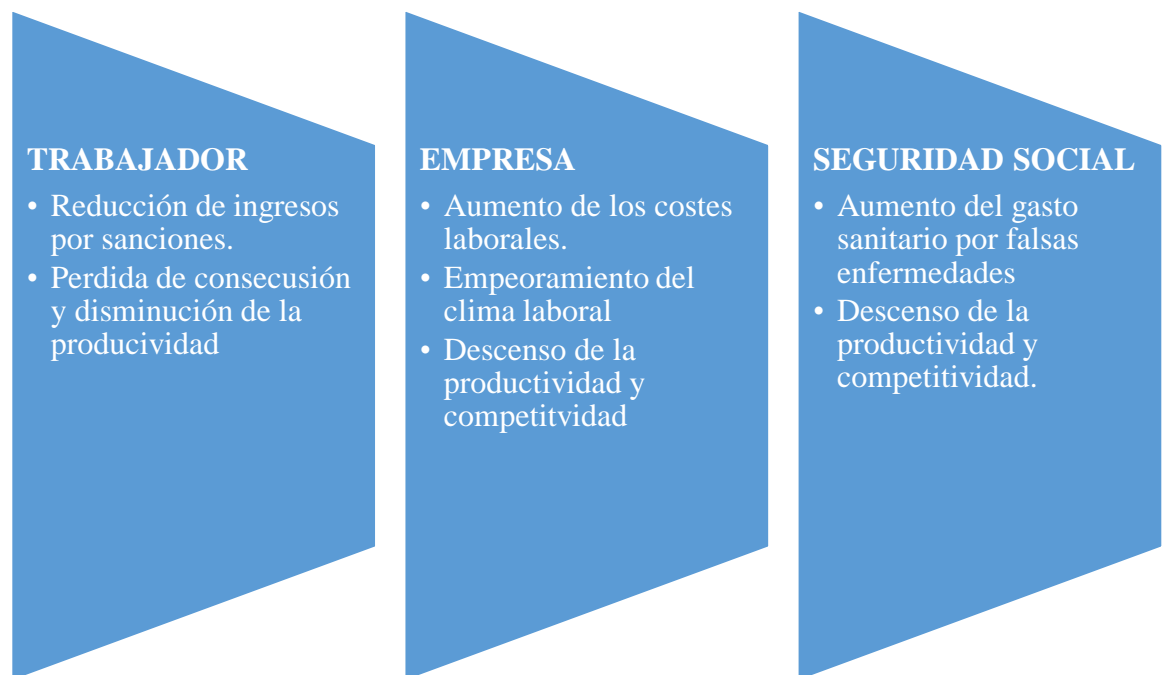
Figura 1. Tipos de absentismo laboral



4.4.1.2. Consecuencias del Absentismo laboral

Al igual que en toda dificultad empresarial, las consecuencias por las que se deban ocurrir el absentismo laboral; no obstante, es un problema que afecta tanto al trabajador, como a la empresa, pero también al Estado, porque afecta a la Seguridad Social; por lo que, las principales consecuencias se detallan en la siguiente figura.

Figura 2. Tipos de consecuencias del absentismo laboral



4.4.2. Clima organizacional

4.4.2.1. Contextualización

Al igual que todo desarrollo de gestión empresarial, el clima organizacional, se ha venido desarrollando con el pasar del tiempo.

Tabla 2. El origen del Clima organizacional

Escuela	Personales principales	Aportaciones
Científica	Frederick W. Taylor	Producción Industrial
Clásica	Henri Fayol	Principios Administrativos
Relaciones Humanas	Elton Mayo	La motivación
Estructuralista	Max Weber	Burocracia organizacional
Conductista	Maslow y Herzberg, Forehand y Gilmer, Taguiri y Litwin, Campbell, Dunnette, Lawler y Weick	La conducta, Teoría x, Teoría y, teoría de los sistemas, surgimiento del concepto de CLIMA ORGANIZACIONAL

Fuente: (Chávez, y otros, 2016)

Resulta de gran relevancia, analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano de una empresa, con el objetivo de contribuir a generar conocimiento útil a los tomadores de decisiones para el diseño e implementación de políticas y prácticas más efectivas en la gestión del personal; por lo que, el clima organizacional es fundamental en el desarrollo institucional de una empresa (Pedraza, 2017).

Es por ello que, el clima organizacional para cada una de las instituciones se evalúa de manera diferente teniendo en cuenta que prioriza la percepción que se tiene sobre el ambiente laboral y el logro que se pretende cumplir dentro de cada una; por lo que, presenta un enfoque cognitivo donde se busca determinar la percepción individual sobre el ambiente de trabajo de tal manera que se da origen al resultado de las situaciones o casos que se experimenta en el clima organizacional (Morales, 2015).

4.4.2.2. Variables del clima organizacional

Según el estudio realizado por Likert; mencionado por Pérez (2015); afirma que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima organizacional:

- Variables de origen: son las variables independientes de las que dependen el desarrollo de las actividades y los resultados obtenidos por la empresa. Incluyen sólo aquellas variables controlables por la gestión de la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conductas.
- Variables que intervienen: reflejan el clima laboral interno de la organización. Afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están: el desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones.
- Variables de resultados obtenidos: son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos, calidad y utilidades.

4.4.2.3. Clasificación de las variables organizacionales

Menciona Likert, quien fue citado por García (2010), señala que para poder facilitar la clasificación de los sistemas de administración los caracterizó en relación a las variables organizacionales de Liderazgo, Fuerzas Motivacionales, Comunicación, Interacción, Capacidad de decisión, Determinación de objetivos y Control las que se explican posteriormente:

- Liderazgo: Cualidad que posee una persona o un grupo de personas, con capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir.

- **Fuerza Motivacional:** La motivación está constituida por los factores capaces de afectar, provocar, mantener y dirigir la conducta de un individuo hacia un objetivo.
- **Comunicación:** Se puede definir como el dialogo o intercambio de información entre dos o más individuos. Sin comunicación entre los colaboradores no hay trabajo colectivo de equipo.
- **Interacción:** Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más agentes, personas o departamentos, que se complementan entre ellos para lograr objetivos y/o metas pre asignadas.
- **Toma de decisiones:** Sistema mediante el cual se realiza una selección entre las alternativas factibles que se dispone o formas para resolver varias situaciones o problemas, sea actual o potencial, aun cuando no se evidencie un conflicto actual o latente.
- **Establecimiento de objetivos:** Corresponde a los fines que se quiere encaminar y lograr alcanzar, con resultados específicos dentro de un periodo.
- **Control:** Consiste en la regulación del sistema. Se apoya en la comprobación e inspección total de las variables organizativas para descubrir desviaciones reales o potenciales que influyen o pueden llegar a afectar sobre los objetivos de la empresa (págs. 16-23).

4.4.2.4. Dimensiones del clima organizacional

Postula Manoli (2014), quien menciona a Likert, para medir la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. **Los métodos de dominio:** La forma en que se aplica el liderazgo para influir en los empleados.

2. Las características motivacionales: Los procedimientos que se argumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de la comunicación: La naturaleza de los tipos de comunicación en la organización, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de influencia: La relevancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de la toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se sustentan las decisiones, así como en la distribución de funciones.
6. Las características de planeación: La forma en que se genera el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de control: El ejercicio y la contribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfección: La planeación, así como la formación planteada.

Propone, “Las percepciones y dimensiones que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección como tipos de supervisión autoritaria, participativa y otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización” (Asef, y otros, 2017 pág. 7).

4.4.2.5. Tipos de Clima Organizacional

Según la investigación de Likert, argumentado por Brunet (1987), en su teoría de los sistemas, determina a dos grandes tipos de clima laboral, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que es posible evitar y confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo aporta una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas

es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

1. Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.

En dicho tipo de clima la dirección no posee confianza en sus empleados. La gran mayoría de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados se orientan a que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima o ambiente significa un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

2. Clima autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este clima es aquel en el que la dirección posee una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La gran parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y en ocasiones los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo dicho clima, la dirección desempeña un rol mucho más importante con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado (Garcia & Ibarra, 2015).

3. Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante

dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar (Lizarraga, 2016).

4. Clima participativo: Sistema IV –Participación en grupo

La dirección adquiere plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación se expande solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los colaboradores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una correlación voluntaria de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los colaboradores y el personal de dirección administrativa forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica (García & Ibarra, 2015).

4.5. Metodología

El empirismo es una teoría que nace en la filosofía y que enfatiza el papel de la experiencia, ligada a la percepción sensorial, en la formación del conocimiento. Para el empirismo más extremo, la experiencia es la base de todo conocimiento, no sólo en cuanto a su origen sino también en cuanto a su contenido. Se parte del mundo sensible para formar los conceptos y éstos encuentran en lo sensible su justificación y su limitación (García, 2015). En esta investigación se utiliza el empirismo pues nos permite contrastar el conocimiento del ausentismo laboral y el clima organizacional por medio de la experiencia.

4.5.1. Enfoque metodológico

En la presente investigación se realizará un enfoque mixto basado en el enfoque cuantitativo y cualitativo.

Investigación cuantitativa

De acuerdo con (Hernández, Fernández y Baptista 2014), el enfoque cuantitativo está basado obras como las de Auguste Comte y Émile Durkheim. La investigación cuantitativa toma en cuenta que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medicación numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque que comúnmente se vincula con prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo. Este enfoque basa su investigación en casos “tipo”, con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones (Bryman, 2015).

Figura 3. Tipos de enfoques

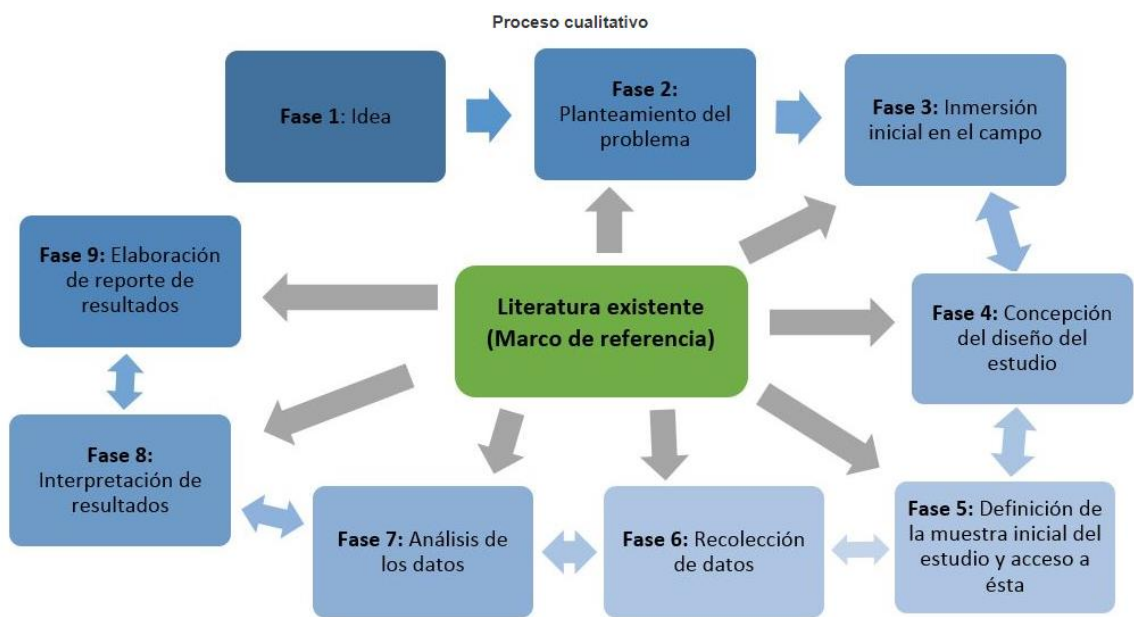


Investigación cualitativa

El análisis cualitativo, en intermitente, está orientado en el pensamiento de autores como Max Weber. Es inductivo, lo que implica que “utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). A diferencia de la investigación cuantitativa, que se basa en una hipótesis, la cualitativa suele partir de una pregunta de investigación, que deberá formularse en concordancia con la metodología que se pretende utilizar. Este enfoque investiga y explorar la complejidad

de factores que rodean a un fenómeno y la variedad de perspectivas y significados que tiene para los implicados (Creswell, 2015). La investigación cualitativa toma en cuenta que la realidad se modifica constantemente, y que el investigador, al interpretar la realidad, obtendrá resultados subjetivos. (Bryman, 2015). En contraste de la investigación cualitativa, que se fundamenta en sus resultados en datos numéricos, la investigación cualitativa se realiza a través de diferentes tipos de datos, tales como entrevistas, observación, documentos, imágenes, audios, entre otros.

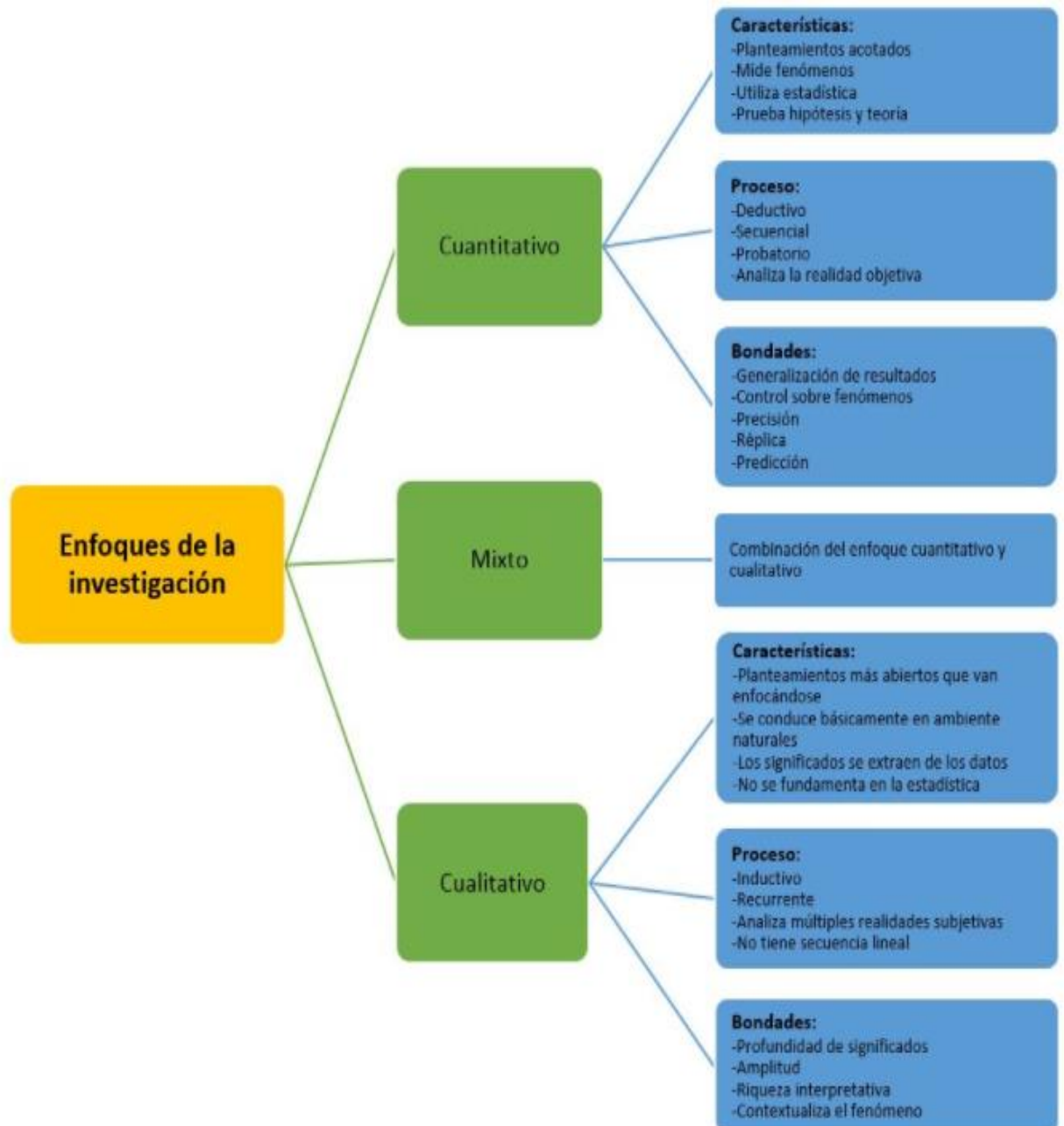
Figura 4. Tipos de enfoques



Estos esquemas buscan describir a grandes rasgos como se hacen los procesos en cada uno de los enfoques. Sin embargo, en cualquiera de los tres tipos de investigación el proceso no suele desarrollarse de manera lineal, sino que es necesario regresar constantemente para revisar lo que se ha realizado y hacer los ajustes pertinentes para poder continuar con el proceso investigativo.

Definición de enfoques de investigación

Figura 5. Tipos de enfoques



4.5.2. Tipo de investigación

El presente caso de investigación se aplican dos tipos de investigación; por un lado, una investigación exploratoria, que es, aquella que se emplea cuando el objetivo consiste

en examinar un tema poco estudiado o novedoso, como es el caso de nuestro estudio acerca del “Ausentismo laboral del personal y su relación con el clima organizacional en el sector textil de la provincia de Tungurahua”.

Además, se aplicará una investigación descriptiva, que busca especificar las propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Al respecto del análisis realizado se describirá diferentes características del fenómeno en estudio (Hernández Sampiere, Bapstista Lucio y Fernández Collado, 2015).

Por otra parte, la investigación de correlaciones, ya que está sirve para realizar el estudio de la relación entre 2 o más variables por medio de una población o grupo donde se busca realizar un posible pronóstico sobre un caso de estudio, (Lind, Marchal, y Wathen, 2012), en la presente investigación queremos medir, comprobar y explicar la relación entre las variables: Ausentismo y Clima Laboral.

La justificación del estudio investigativo tendrá un enfoque mixto, debido a la utilización de herramientas cualitativas al inicio del caso para describir el proceso de conductas personales en las actividades industriales de la organización.

Posteriormente, el estudio del caso será apoyado a través de métodos cuantitativos, comenzando con métodos de recolección de información tales que permiten determinar las diferentes percepciones y conductas que deben ser consideradas en la investigación, y eventualmente utilizarlos para su correcta incorporación en la construcción de estadísticos que faciliten la medición de los niveles de ausentismo a lograr por el desarrollo del proyecto.

Finalmente, con base en las aportaciones de diversos autores, se lleva a cabo un análisis estadístico para medir la relación lineal que puede existir entre una variable dependiente el clima organizacional y variable independiente como es el ausentismo laboral, ya que la principal finalidad que se busca al desarrollar este proyecto es obtener un contexto de las causales que inciden en las faltas laborales y su posible reducción mediante el mejoramiento del clima organizacional.

4.5.3. Población y muestra

Población

La población se define como el conjunto de elementos que comparte un grupo común de características, mismo que forma el universo que es el propósito de estudio del problema (Malhotra, 2008). Conjunto homogéneo, objeto de estudio que concuerda con especificaciones en general y se sitúan en torno a características propias (Gonzalez & Pérez, 2012).

Para el caso de nuestro estudio se tomará en cuenta la totalidad de la población que corresponde a 120 colaboradores textiles a tiempo completo de la Empresa Textiles Santa Rosa S.A. de la provincia de Tungurahua.

4.5.4 Instrumento de recolección de información

Encuesta

La técnica de encuesta es muy utilizada en los procedimientos de investigación, debido a que sirve para obtener y elaborar datos de manera eficaz y rápida, (Anguita y Donado, 2003). Dicha técnica nos sirvió para la recolección de datos estadísticos para poder medir nuestras variables de estudio.

Posterior a la recolección de los resultados que servirán para plasmar el fundamento teórico de estudio. La encuesta (Anexo 1) consta de un total de 28 preguntas, las que se encuentran divididas de la siguiente manera:

- 2 preguntas que nos ayudarán a conocer la Descripción Sociodemográfica.
- 10 ítems de la variable independiente (Ausentismo).
- 16 ítems de la variable dependiente (Clima Laboral).

El procesamiento de información de la presente investigación se realizará a través de SPSS, donde podremos verificar la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, validación de expertos, además de la correlación con Spearman.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación con su instrumento para la recolección de datos pertinentes ha sido validada por expertos de la Universidad Técnica de Ambato (ANEXO), además del Alfa de Cronbach, en donde se comprueba la fiabilidad y validez de datos.

Correlación

El coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la corresponden relación lineal entre las variables determinadas y permitirá medir el grado de relación entre el ausentismo laboral y el clima organizacional. Este coeficiente es una medida que indica la situación relativa de los eventos con respecto a las dos variables, es decir, representa la expresión numérica que indica el grado de correspondencia o vinculo que existe entre las 2 variables. Estos números son variables entre límites de +1 y -1.

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,978	,979	26

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Luego de interpretar el Alfa de Cronbach en el sistema SPSS se pudo obtener un valor de fiabilidad de 0.817 lo que representa una excelente confiabilidad para el desarrollo estadístico de la presente investigación.

Tabulación de los resultados

En primera instancia se han recopilado datos demográficos de los encuestados para conocer edad, género y el cargo que desempeñan. En donde arrojaron los siguientes resultados.

Genero

Tabla 4. Género de los encuestados

	Masculino	Femenino	Total
Fr	98	22	120
%	81,67%	18,33%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 6. Género de los encuestados



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

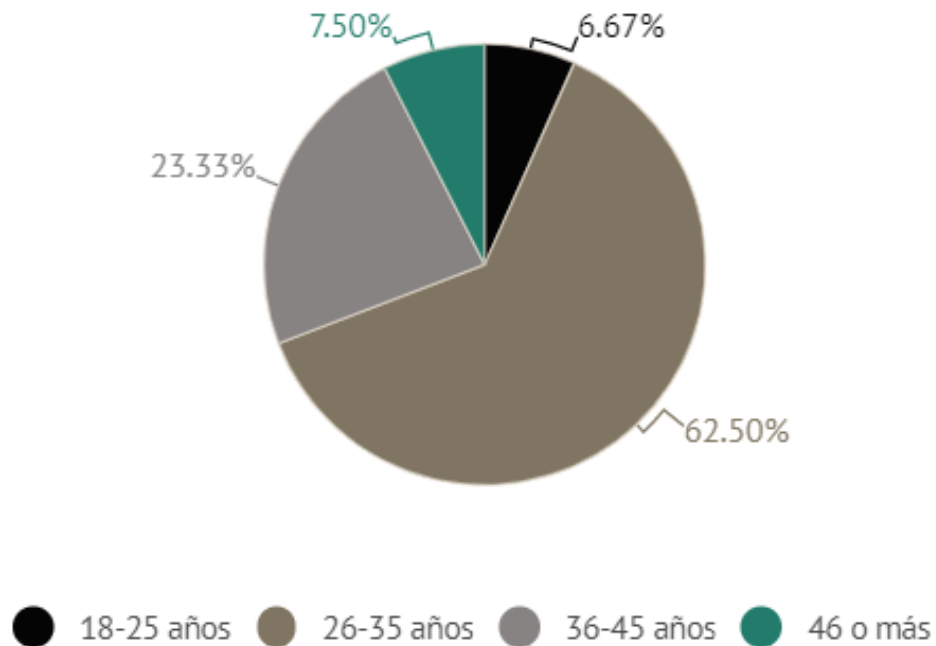
Edad

Tabla 5. Edad de los encuestados

	18-25 años	26-35 años	36-45 años	46 o más años	Total
Fr	8	75	28	9	120
%	6,67%	62,50%	23,33%	7,50%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 7. Genero de los encuestados



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Análisis de los factores sociodemográficos

Para el inicio del caso de estudio, se analizaron las propiedades principales de las muestras. Dicho segmento se enfocó en evidenciar los resultados en función a los aspectos personales, género, edad y cargo que desempeña.

Como se puede denotar existe un porcentaje mayoritario de género masculino con un 81.67%, no obstante, el género femenino apenas es minoritario con un 18.33%. En el análisis se estima que el número de colaboradores corresponden a una edad promedio de 26 a 35 años de edad, lo cual resulta un promedio interesante de edad para desempeñar las funciones textiles y administrativas. Los cargos que desempeñan los encuestados son similares a los datos del género, es decir, las 98 personas masculinas corresponden a obreros de planta y las 22 personas femeninas son parte de la función administrativa de la empresa textil.

A continuación, se resume el orden en el cual se exponen los resultados.

Clima Organizacional

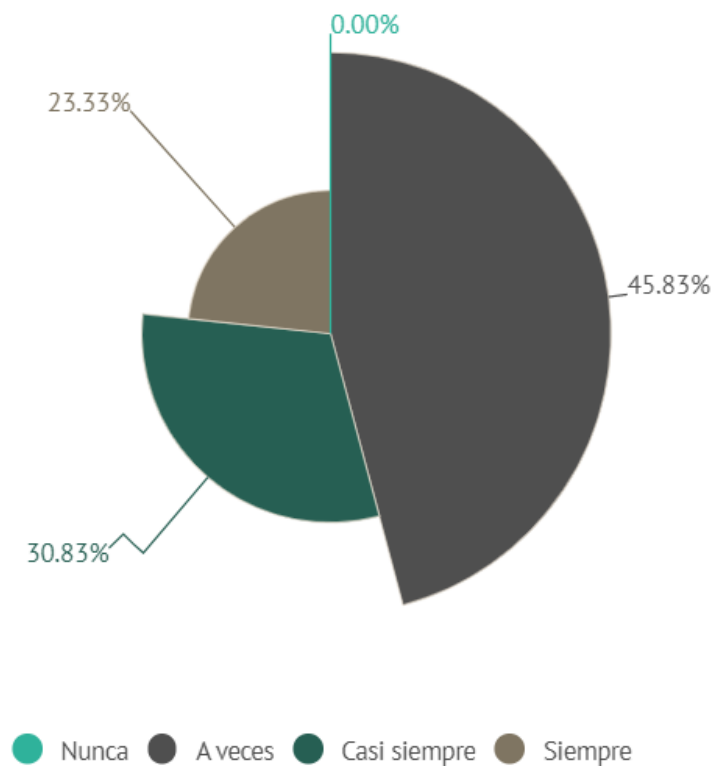
1. Con que frecuencia se siente satisfecho en el lugar o área en la que realiza su trabajo.

Tabla 6. Satisfacción en el sitio de trabajo

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	55	37	28	120
%	0%	45,83%	30,83%	23,33%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 8. Satisfacción en el sitio de trabajo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Mediante la figura se puede inferir que del total de encuestados el 45,83% indica estar satisfecho en ocasiones en su sitio de trabajo, esto debido a causas personales de

satisfacción, a su vez son pocos los colaboradores que afirman estar siempre satisfechos con sus funciones, por lo cual se determina que en su mayoría son personal administrativo quienes se ven estimulados por el desempeño de sus tareas y en el lugar en el cual lo desarrollan.

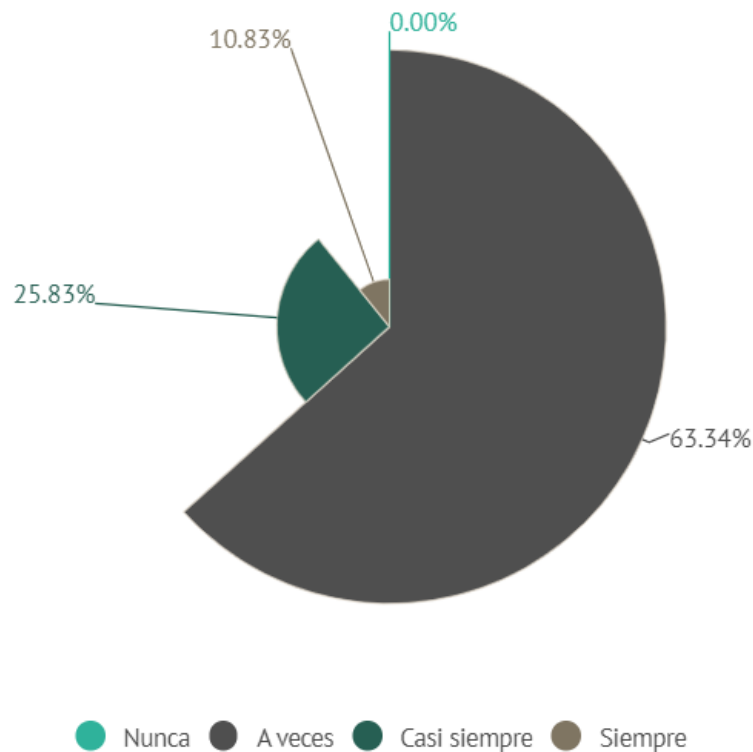
2. Se interesan los administradores de la empresa por su bienestar.

Tabla 7. Interés del bienestar laboral

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	76	31	13	120
%	0%	63,34%	25,83%	10,83%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 9. Interés del bienestar laboral



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Según los datos obtenidos de la encuesta, el 63,34%, es decir más de la mitad de los colaboradores concuerdan que a veces o en pocas ocasiones sus administradores

muestran interés por el bienestar y el cumplimiento de las normas del personal de planta, también se refleja que son pocos los colaboradores que afirman la completa inferencia de sus jefes con un 10,83%, evidenciando la escasa participación e interés por los altos mandos a la hora de brindan atención a las necesidades o requerimientos del personal.

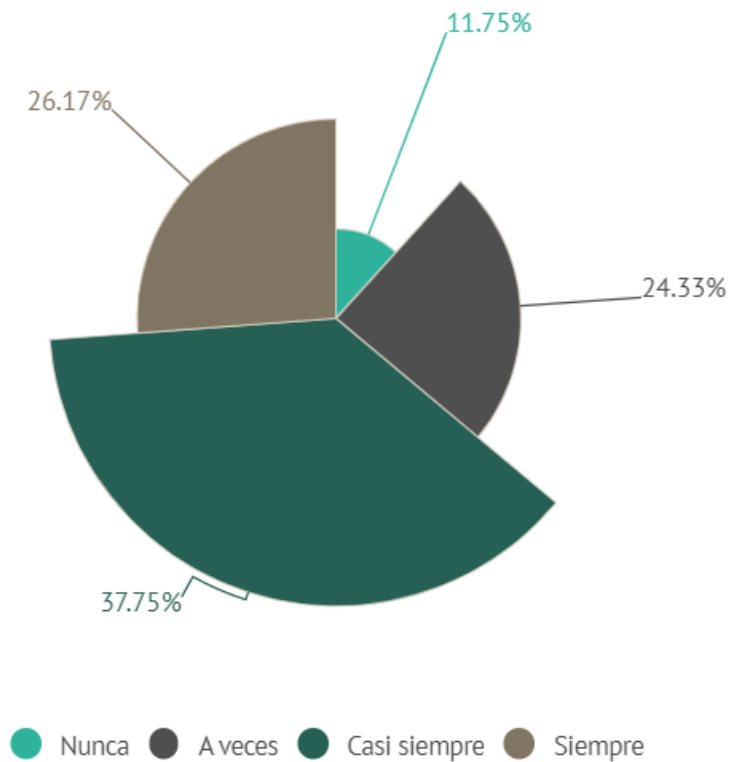
3. Es apropiado el método de evaluación para el rendimiento de puestos de trabajo.

Tabla 8. Evaluación del rendimiento

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	14	29	45	32	120
%	11,75%	24,33%	37,75%	26,17%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 10. Evaluación del rendimiento



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Según los datos reflejados en la figura anterior existe amplia discrepancia al proceso de evaluación del rendimiento personal, tanto así que, el 37,75% concuerdan que en sus funciones son casi evaluados con criterios apropiados que muestran el rendimiento a la hora de efectuar sus tareas, no obstante, existen los métodos de evaluación, pero a su vez pueden estar faltos de actualización en sus indicadores de medida o en parámetros que se deben incluir por el constante cambio del mercado laboral.

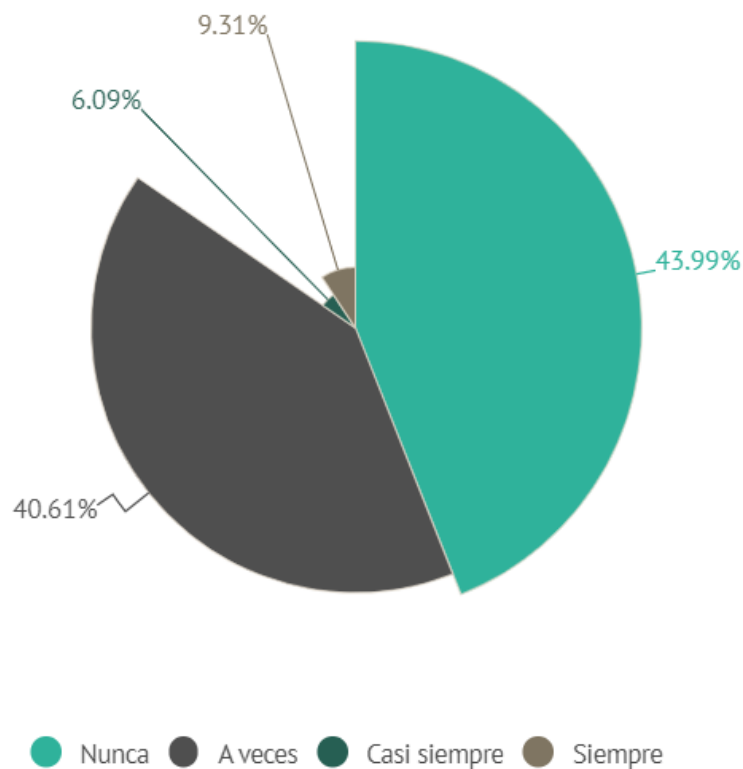
4. Existe capacitaciones apropiadas que mejoran sus capacidades.

Tabla 9. Capacitaciones

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	52	49	8	11	120
%	43,33%	40,83%	6,67%	9,17%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 11. Capacitaciones



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

De la totalidad de los encuestados referentes al tema de capacitaciones, el 43,33% afirman que no existe una apertura de aprendizaje en su área de trabajo, es decir, la administración no oferta recursos a su personal para que mejore en su rendimiento y habilidades laborales, igualmente, el 40,61% evidencia que en ocasiones si se brindan programas de capacitación con el fin de mantener un capital intelectual acorde a las necesidades y retos actuales impuestos por clientes externos e internos. Es fundamental que las organizaciones textiles consideren a la capacitación como un eje de desarrollo individual y colectivo a través de la inversión que permita estar por encima de sus competidores.

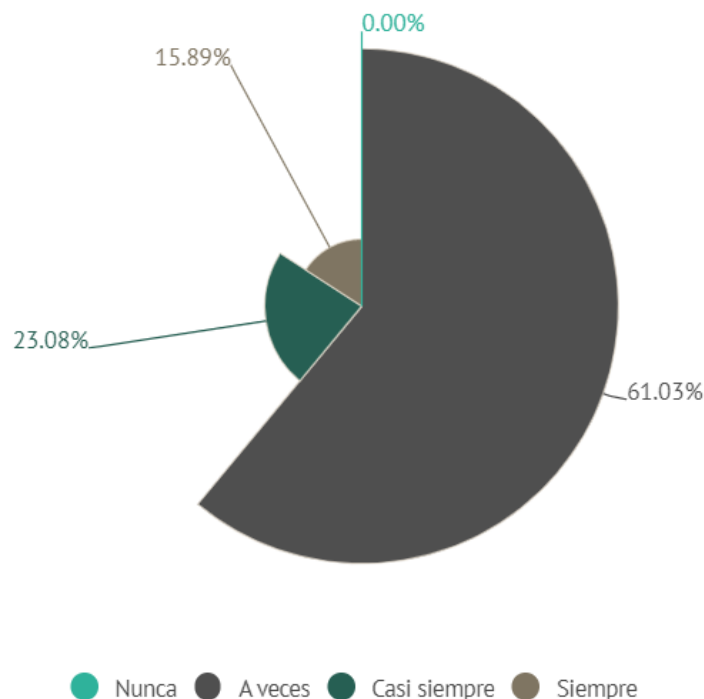
5. Las prestaciones y servicios de la empresa son satisfactorias.

Tabla 10. Prestaciones y servicios

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	73	28	19	120
%	0,00%	61,03%	23,08%	15,89%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 12. Prestaciones y servicios



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

El ámbito económico es primordial para el apropiado desempeño de los colaboradores, la figura nos muestra que el 61.03% considera que las prestaciones y servicios que la empresa oferta en ocasiones son satisfactorias, y pocos encuestados afirman con un 15.89% que sus prestaciones son óptimas en su lugar de trabajo. Dentro de la organización es preciso imponer el capital humano por sobre otras variables, el sentirse valorado en el trabajo que desempeñan es una de las mayores motivaciones que pueden existir, ya que como individuos la compensación es el impulso a seguir adelante con el fin de que el esfuerzo puesto en práctica sea satisfactorio en todo nivel personal y profesional.

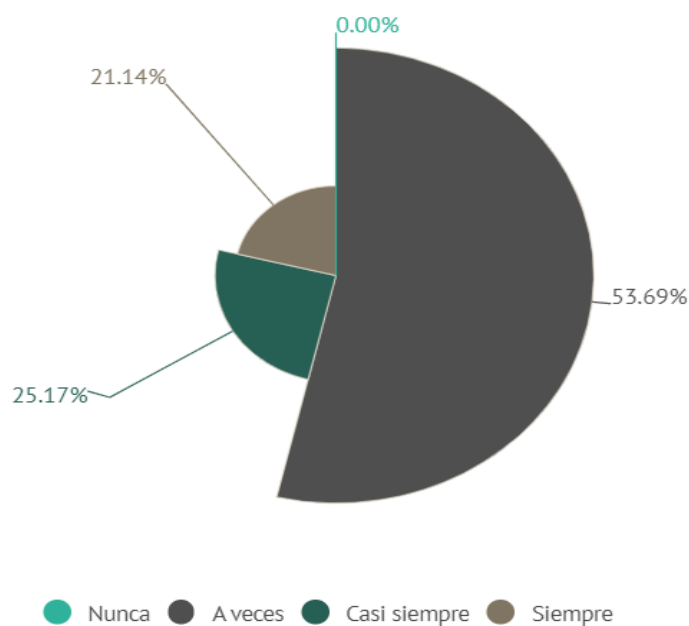
6. Se toma en cuenta sus ideas y opiniones para planificación del trabajo.

Tabla 11. Ideas y opiniones

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	64	30	26	120
%	0,00	53,33	25,00	21,67	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 13. Ideas y opiniones



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Analizando la figura se desprende que el 53,33% de los encuestados, en ocasiones tiene apertura en la participación de ideas o sugerencias planteadas por parte de los colaboradores a sus superiores, mismas que pocas veces son tomadas en cuenta para la toma de decisiones, así también, el 21,14% afirman su total participación en las decisiones laborales, es decir se sienten escuchados, cabe recalcar que a las personal les agrada ser oídas y atendidas por sus superiores, por ello, generar un óptimo clima laboral trae consigo múltiples beneficios a la organización, porque contribuyen a crear un equipo de trabajo con una adecuada comunicación y armonía en los procesos productivos.

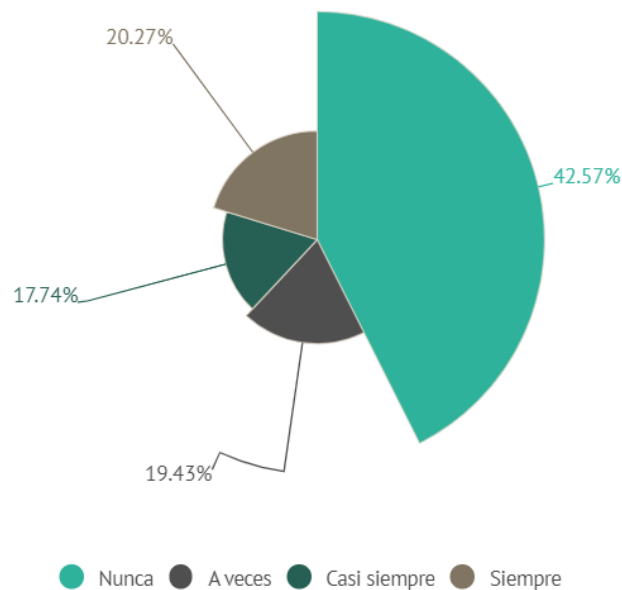
7. Recibe preparación para adaptarse cuando existen cambios en el puesto de trabajo.

Tabla 12. Adaptación al cambio

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	51	23	21	25	120
%	42,57%	19,43%	17,74%	20,27%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 14. Adaptación al cambio



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Los resultados arrojados por la encuesta muestran el 42,57% de los colaboradores no han tenido el espacio para prepararse al momento de asumir un nuevo puesto de trabajo y funciones, pocos encuestados con el 20.27% declaran que obtuvieron una preparación previa al momento de ser asignados a sus nuevas tareas de trabajo. Las condiciones que brinda la organización al adquirir un nuevo puesto de trabajo deben ir acorde a las necesidades de los colaboradores debido a que no todas las personas están aptan para ocupar funciones con las cuales se desarrolla el área de trabajo, sin obviar constantes como el estado de ánimo, el respaldo de sus jefes inmediatos y factores psicológicos para ocupar el cargo.

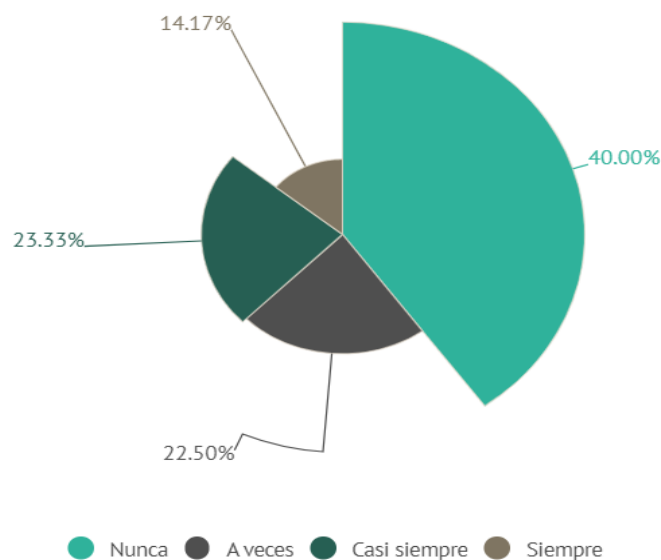
8. Sus superiores reconocen sus esfuerzos que realiza en su puesto de trabajo.

Tabla 13. Reconocimiento del esfuerzo laboral

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	48	27	28	17	120
%	40,00%	22,50%	23,33%	14,17%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 15. Reconocimiento del esfuerzo laboral



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Esta dimensión permite conocer el interés de los superiores al trabajo que realizan sus subordinados, los resultados muestran que el 40% del personal no está reconocido por el esfuerzo mostrado en sus labores por parte de sus superiores, poco más del 14% de los encuestados son reconocidos por el desempeño que generan en su trabajo. Es evidente que el reconocimiento del esfuerzo personal está supeditado por el área en la cual se desempeñan, el área administrativa es la que mejores réditos obtiene en el aspecto de reconocer cuan bien se están desarrollando y cuan retirables se vuelven al momento de medir sus condiciones.

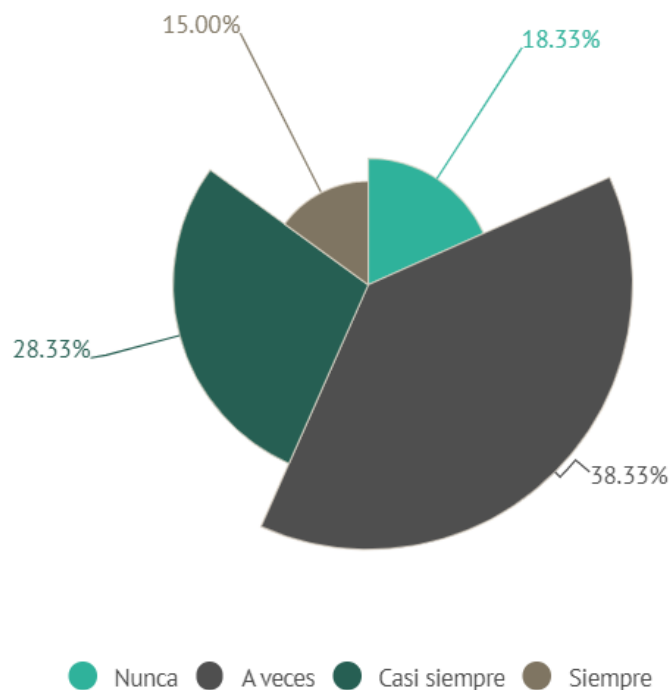
9. Tiene oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su situación laboral.

Tabla 14. Desarrollo de capacidades

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	22	46	34	18	120
%	18,33	38,33	28,33	15,00	100,00

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 16. Desarrollo de capacidades



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Los resultados arrojados de la encuesta evidencian que el 28,33% de los trabajadores se encuentran de acuerdo con las actividades laborales que les han permitido crecer de manera profesional y personal, por otra parte, un 18.33% tienen la percepción que la situación no es así de positiva. El desarrollo profesional se elabora a nivel personal, pero a su vez engloba un fuerte componente de aprendizaje cooperativo, se puede considerar como un proceso de compromiso personal e intelectual, lo cual genera unas condiciones laborales adecuadas en la estructura organizativa, además, permite poner en práctica valores éticos y habilidades profesionales que desencadenan en conocimiento colectivo.

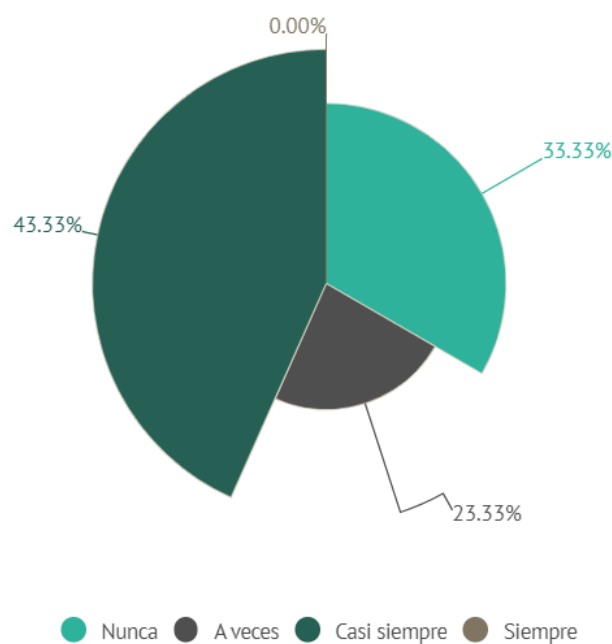
10. Se impulsa y se reconoce el esfuerzo del personal por capacitare profesionalmente.

Tabla 15. Capacitación profesional

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	40	28	52	0	120
%	33,33%	23,33%	43,33%	0,00%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 17. Capacitación profesional



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

En relación al ítem anterior, la capacitación profesional es un pilar fundamental para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, el 43,33 de los colaboradores han tenido la oportunidad de desarrollarse en ámbitos profesionales con el aval de sus superiores, no obstante, el 33,33% afirma que no han tenido ningún tipo de apertura para realizar una capacitación intelectual. La profesionalización de los empleados pretende ser eje de desarrollo personal como colectivo, el brindar espacio a la mejora continua debe ser tomado en cuenta por los responsables del personal, esto basado en políticas y normas internas.

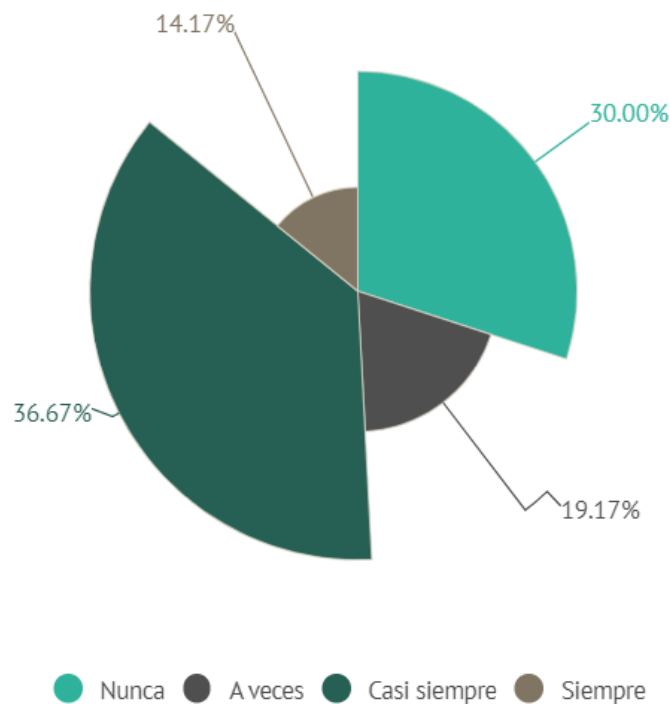
11. Se preocupa el personal de su área por responder cada vez mejor.

Tabla 16. Respuesta del personal

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	36	23	44	17	120
%	30,00%	19,17%	36,67%	14,17%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 18. Respuesta del personal



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Dadas las condiciones actuales, podemos evidenciar que el 36,67% de los encuestados afirman que sus similares casi siempre responden mejor en sus funciones, mientras el 30% de los trabajadores confirman que sus compañeros de trabajo no se preocupan por desempeñar de manera óptima sus tareas. La respuesta a las necesidades internas como externas debe ser oportuna por parte de los miembros de las organizaciones, todos los responsables de cada área deben velar por el cumplimiento y mejoramiento de los productos ofertados, si una persona se desvía de los objetivos puede desembocar en errores técnicos, de comunicación y afectar al trabajo en equipo, mismo que es primordial en el área textil por sus diferentes procesos.

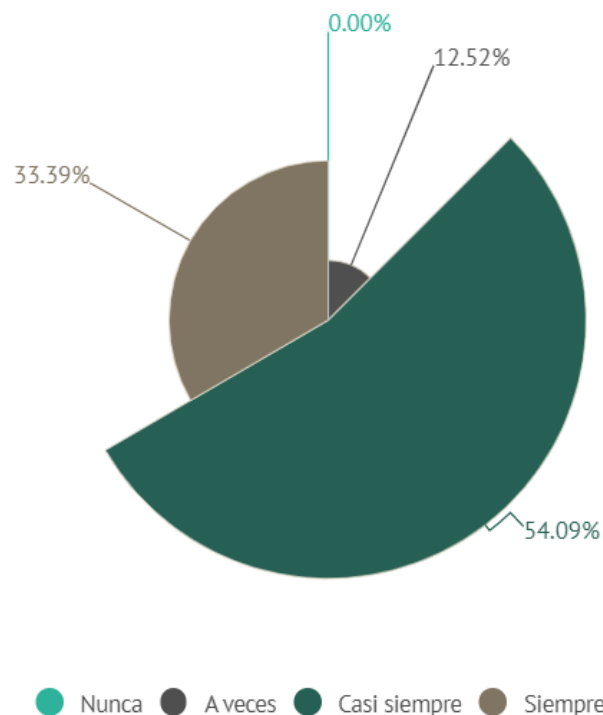
12. Su trabajo requiere que esconda sus emociones.

Tabla 17. Emociones en el trabajo

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	15	65	40	120
%	0,00%	12,52%	54,09%	33,39%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 19. Emociones en el trabajo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Mediante los resultados obtenidos se puede observar que el 54,09% de los colaboradores casi siempre esconden sus emociones en el trabajo, a su vez, el 33,39% afirman que siempre esconden sus emociones, según varios estudios previos realizados por especialistas indican que experimentar emociones positivas en el sitio de trabajo produce efectos beneficiosos para la organización. Las emociones desempeñan una función social, impactando de diversas maneras en el contexto laboral, estos estímulos en horas de trabajo repercuten tanto de manera positiva como negativa, no siempre es necesario reflejar las emociones en las organizaciones, el clima organizacional es primordial para su desarrollo, además de repercutir en las relaciones dentro y fuera del entorno en el cual se desempeña el empleado.

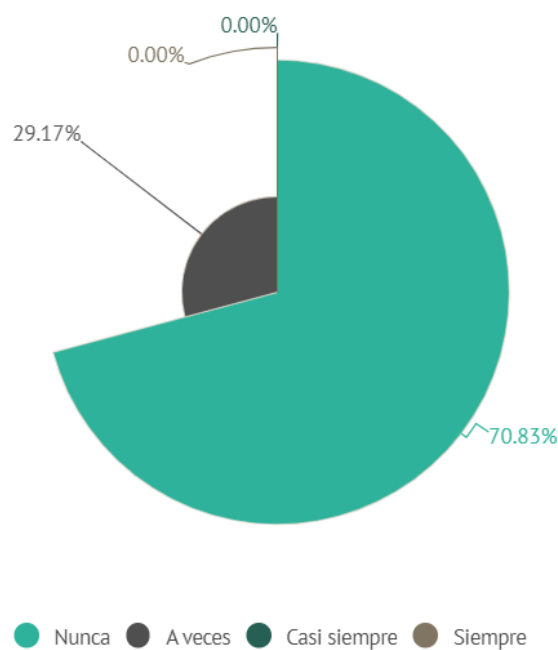
13. Existe discriminación en el área de trabajo.

Tabla 18. Discriminación laboral

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	85	35	0	0	120
%	70,83%	29,17%	0,00%	0,00%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 20. Discriminación laboral



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

En un país tan diverso y pluricultural la discriminación es el reflejo de la sociedad, del total de los encuestados el 70,83% concluyen que no sufren o han tenido algún tipo de discriminación en el trabajo, así mismo, el 29,17% de los trabajadores evidencian que en alguna ocasión fueron víctimas de algún tipo de acto discriminatorio por parte de los sus similares en la empresa. El clima organizacional genera una atmosfera de amistad y confianza si es llevada con la debida colaboración de quienes la conforman, la discriminación laboral surge de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, dicha problemática genera una disminución en la percepción de las habilidades laborales.

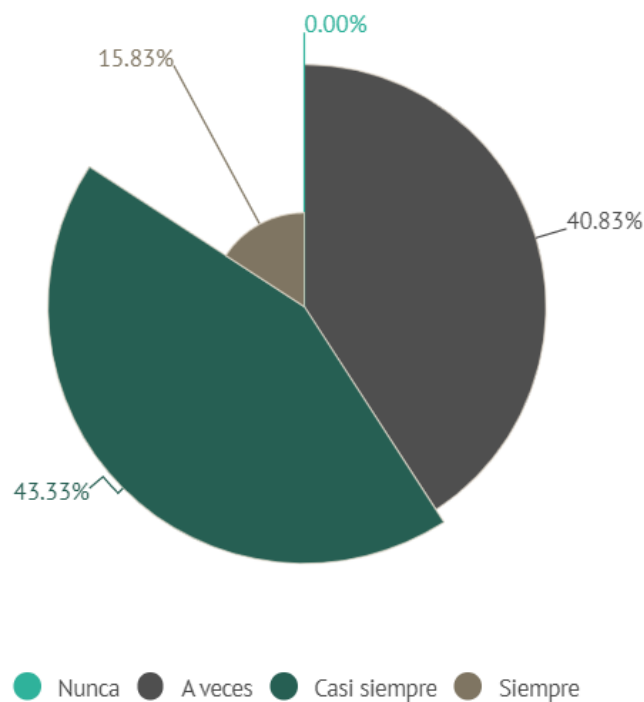
14. Le otorgan gran importancia al trabajo en equipo.

Tabla 19. Trabajo en equipo

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	49	52	19	120
%	0,00%	40,83%	43,33%	15,83%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 21. Trabajo en equipo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Del análisis se determinó que el 40,83% de los empleados concuerdan que en ocasiones en la organización no existe una relación de confianza y colaboración entre compañeros, lo que dificulta integrarse de manera adecuada entre sí, a su vez, el 43,33% que representa la mayoría de los colaboradores, concuerdan que el trabajo en equipo y las relaciones que forman en sus áreas son generadas mediante una comunicación eficiente. En todos los equipos, la confianza se crea y se destruye, está inmerso en el ADN de las relaciones humanas, así también el compromiso con el trabajo agrega un compañerismo fundamental para el desarrollo de las funciones y metas que tengan inmersas en su trabajo.

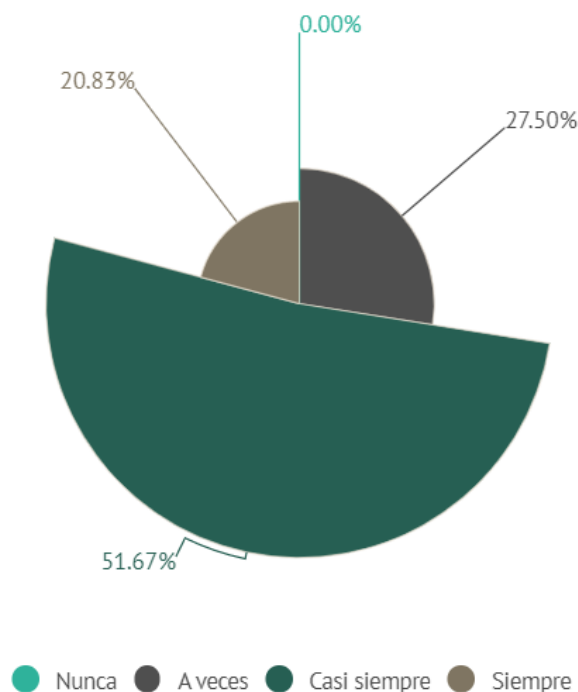
15. Se encuentra a gusto dentro de su grupo de trabajo.

Tabla 20. Estabilidad en el grupo de trabajo

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	33	62	25	120
%	0,00%	27,50%	51,67%	20,83%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 22. Estabilidad en el grupo de trabajo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Se puede observar que más del 50% de los encuestados casi siempre están de acuerdo con su estabilidad en los grupos de trabajo que los componen, no obstante, un 27,50% afirma estar estable en sus equipos de trabajo solo en ciertos momentos. Se denota la existencia de una buena relación en los grupos que se generan en las distintas áreas de trabajo, lo que permite fomentar y acrecentar un adecuado clima laboral, y, en consecuencia, se notaran mejoras en la motivación y productividad del personal.

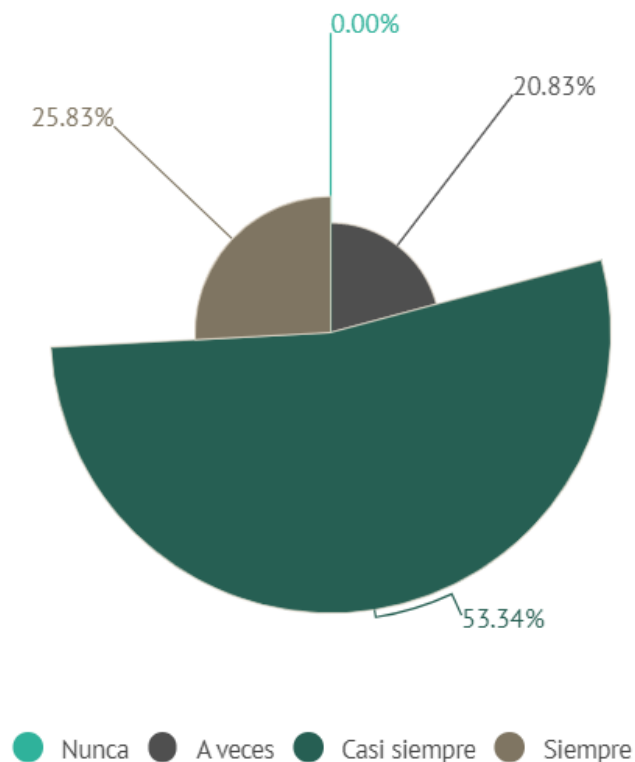
16. Existe buena relación laboral con el jefe inmediato.

Tabla 21. Relación con su superior

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	25	64	31	120
%	0,00%	20,83%	53,34%	25,83%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 23. Relación con su superior



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Según podemos visualizar en la figura, el 53,34% de los empleados concuerdan que su relación con sus superiores es óptima con respecto al 20.83% que afirman tener una escasa o poca relación con sus jefes. Lo primero en tener en cuenta para mejorar o afianzar la relación laboral con el subordinado es que ambas partes deben tener amplia empatía, es decir, que tanto el mando como el empleado deben intentar ponerse en el lugar del otro, la sinergia entre los implicados debe ser reflejada mediante canales de comunicación eficaces para lograr un entendimiento y desenvolvimiento óptimo de las funciones que esta relación conlleve.

Análisis del clima organizacional

El estudio en el caso del clima organizacional permite, a través de la opinión de los colaboradores, conocer la percepción general de la organización. Si se saben interpretar adecuadamente los resultados, esto puede desembocar en una evolución hacia una organización más confortable, innovadora y más competitiva a nivel local y extranjero.

Conocer el grado o nivel de satisfacción que los colaboradores tienen respecto a la empresa es una información relevante y de primera mano, para tomar decisiones venideras. Las organizaciones deberían tener esta información para adecuarse, lo mejor posible, a las necesidades mutuas. Con frecuencia el clima organizacional se ve afectado por factores físicos (instalaciones, luz, ruido), estructurales (estilo de dirección, organización interna y jerárquica) y también por factores relacionales entre las personas (compañerismo, conflictos, etc.). La interpretación y realce de un análisis que involucre el clima laboral tiene como propósito identificar y anticiparse al origen de los conflictos y factores generadores de insatisfacción, con el objetivo de intervenir sobre ellos e implantar mejoras al sector textil de la ciudad.

Ausentismo Laboral

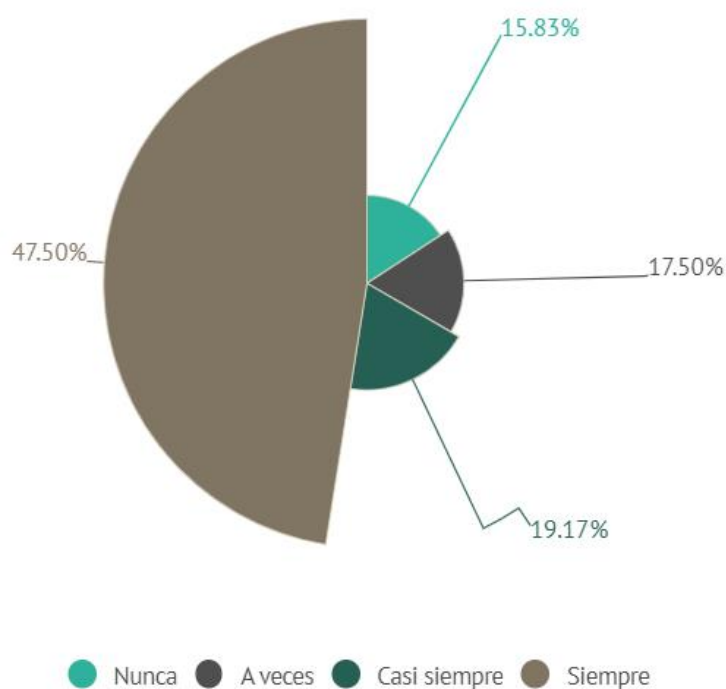
17. Cuándo se ausenta del trabajo, justifica su inasistencia.

Tabla 22. Justificación de inasistencia

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	19	21	23	57	120
%	15,83%	17,50%	19,17%	47,50%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 24. Justificación de inasistencia



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Observando la figura de los datos obtenidos con respecto a la inasistencia, vemos que el 47,50% de los empleados, siempre justifican su inasistencia al trabajo por diversos motivos, así mismo, existe un 15,83% que nunca han tenido la necesidad de justificar los días que se ausentan de su puesto de trabajo. En Latinoamérica es una constante el ausentarse a las jornadas laborales sin tener la necesidad de justificar dichas ausencias, cada organización dispone de un reglamento donde se establecen los correctivos a tomar.

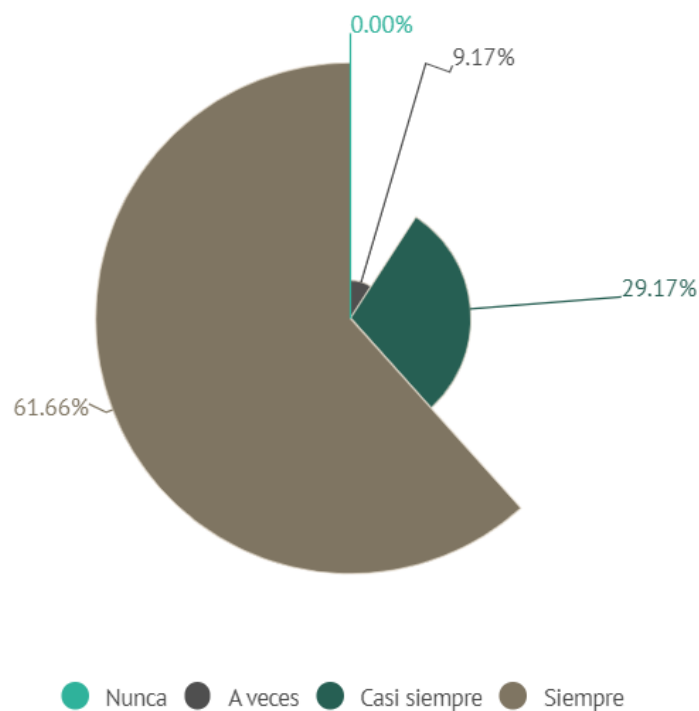
18. Respeta los horarios de entrada, salida y recesos establecidos por la empresa.

Tabla 23. Horarios laborales

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	0	11	35	74	120
%	0,00%	9,17%	29,17%	61,66%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 25. Horarios laborales



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Se puede observar que el 61,66% de los colaboradores encuestados manifiestan respetar los horarios establecidos por la empresa, mientras el 29,17% y el 9,17% ha tenido ciertos contratiempos al momento de cumplir con su jornada laboral. Los atrasos que a diario se generan en las organizaciones están supeditas a causas de índole sociodemográfico, una amonestación laboral por atrasos se realiza de forma escrita o verbal, sujeta a la normativa interna de la empresa, dicho reglamento podrá destinar la compensación del tiempo que el trabajador se ausentase teniendo en cuenta la flexibilidad de los horarios ya establecidos.

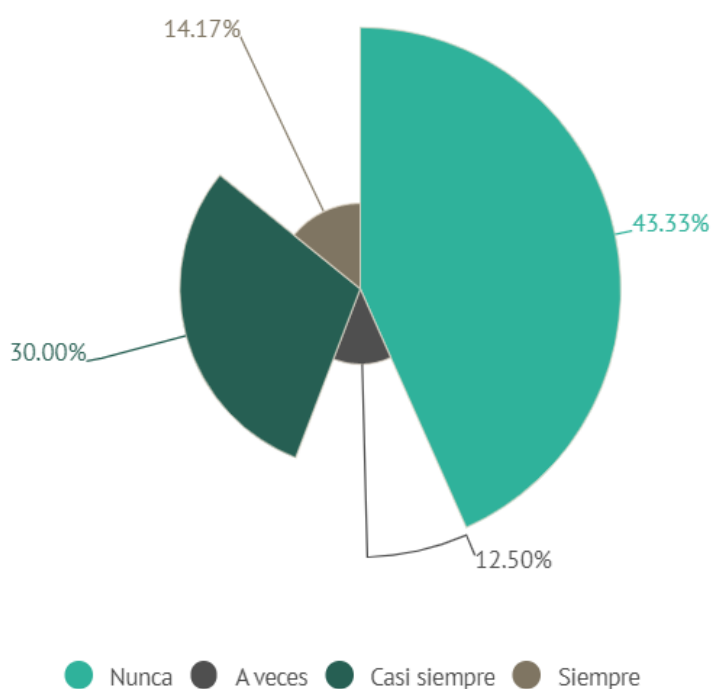
19. Las inasistencias del personal provocan desmotivación al equipo de trabajo.

Tabla 24. Desmotivación al equipo de trabajo

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	52	15	36	17	120
%	43,33%	12,50%	30,00%	14,17%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 26. Desmotivación al equipo de trabajo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Analizando la figura, se observa que el 43,33% de los trabajadores consideran que la ausencia de un compañero de equipo no afecta en la motivación del grupo, y que, el 30% y 17.17% de los trabajadores opinan que si existe cierta influencia en los grupos. Las condiciones de trabajo se consideran las variables que definen la realización de una tarea en el entorno de equipos de trabajo, determina la condición del trabajador, el clima laboral que lo cobija, por ende, al tratarse de trabajo en equipo la ausencia de uno de los colegas puede ser suplido por sus similares aun si existiese cierto rechazo

o repudio por realizar tareas extra, pero a su vez fomenta el compañerismo y el compromiso laboral.

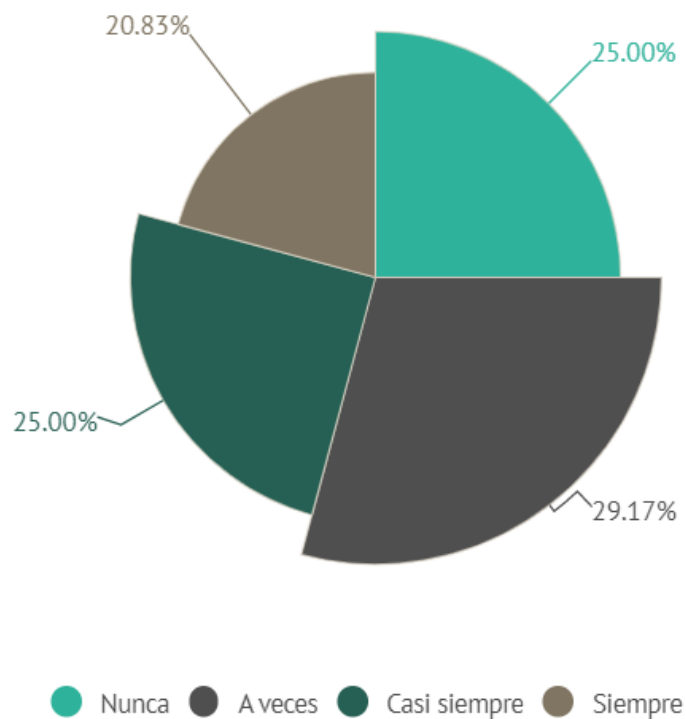
20. Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos seis meses.

Tabla 25. Dolencias

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	30	35	30	25	120
%	25,00%	29,17%	25,00%	20,83%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 27. Dolencias



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

De la figura se desprende que en promedio el 50% de los encuestados han sufrido cierto dolor de cabeza en tiempos recientes, también un 25% que admite no tener estas dolencias mientras realizan sus tareas en horarios laborales. Por lo cual, la organización está preocupada por el crecimiento de estas dolencias ubicadas en el

cráneo de los empleados, las afecciones a la salud son constantes más aun en época de pandemia, o por la utilización de productos químicos aplicados a los procesos textiles que maneja la empresa, los constantes controles de salud a los empleados deben permitir reducir en gran medida este tipo de dolencia.

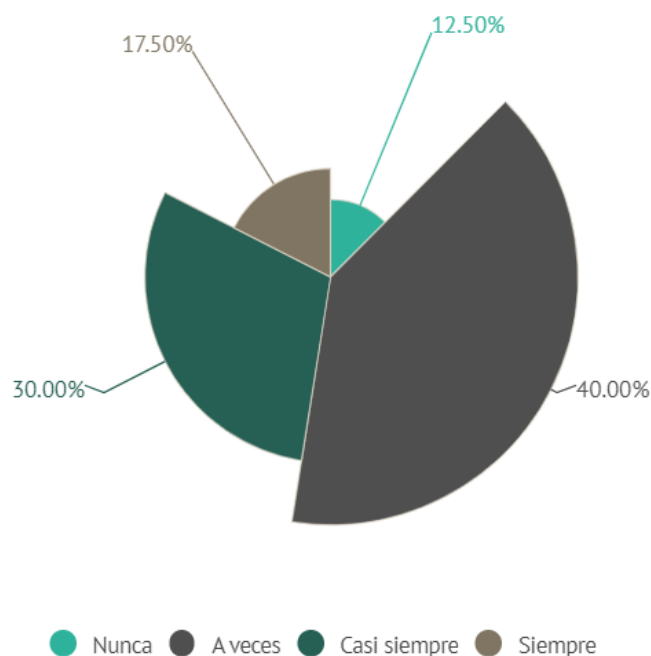
21. Le ocurre que, las constantes ausencias influyen al clima laboral.

Tabla 26. Relación ausencia-clima laboral

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	15	48	36	21	120
%	12,50%	40,00%	30,00%	17,50%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 28. Relación ausentismo/clima laboral



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Es evidente que el 40% de los colaboradores consideran que tiene cierta afección al clima laboral la ausencia de sus colegas, esto corroborado por el 30% de la nómina consultada y solo unos pocos consideran nula la afección en su entorno. El ausentismo ha conllevado a resultados negativos en la producción, el entorno y las relaciones laborales, muchos son los justificativos que emplean los trabajadores para ausentarse

de sus funciones, los vínculos y el entorno creado a partir de emociones con colegas de trabajo comprenden un pilar en la organización. El clima laboral consiste en la cohesión de sus integrantes como de factores que los rodean y repercuten en su accionar, tomar correctivos para evitar una equivoco desempeño de funciones.

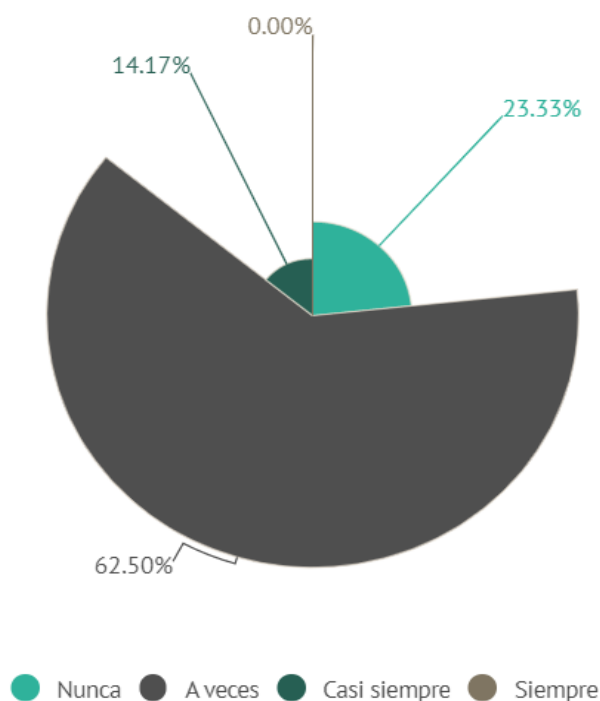
22. Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo.

Tabla 27. Problemas de salud

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	28	75	17	0	120
%	23,33%	62,50%	14,17%	0,00%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 29. Problemas de salud



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

De conformidad con los resultados obtenidos sobre las afecciones a la salud, el 62,50% han sufrido afectaciones de salud, mientras un 23,33% afirman no haber contraído alguna dolencia por el trabajo que desempeñan. Las afectaciones de salud en el marco textil industrial son diversos ya sea por los productos que implementan o por las

tácticas de manejo de residuos como pelusas u otros elementos microscópicos. Es tarea de la organización velar por un correcto uso de indumentaria industrial y controles de salud enmarcados en el IESS, además de incluir políticas que preserven la integridad de los colaboradores.

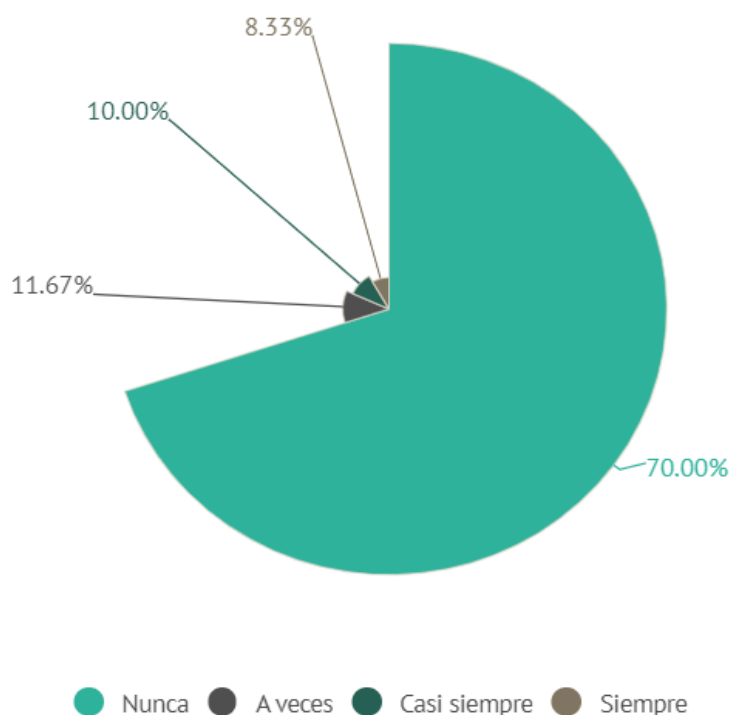
23. Me excuso para no ir a trabajar.

Tabla 28. Excusas Laborales

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	84	14	12	10	120
%	70,00%	11,67%	10,00%	8,33%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 30. Excusas laborales



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

De la información recabada respecto a los justificativos, se observa que el 70% de los trabajadores jamás ha presentado un tipo de excusa para ausentarse de sus funciones, lo que habla muy bien de su compromiso y fidelidad con la organización. No obstante,

existen dos grupos focales con 11,67% y 10% respectivamente que imponen algún tipo de disculpa para no asistir a su trabajo. Los justificativos hábiles deben estar detallados en las políticas de la empresa para evitar sanciones, sin embargo, de ser el caso se recomienda un seguimiento a las causas emitidas por los colaboradores a fin de fomentar el compromiso con sus colegas mediante valores corporativos.

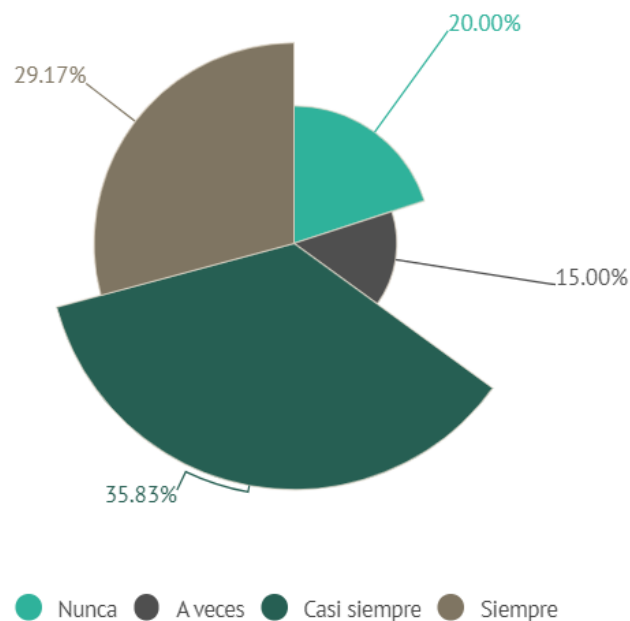
24. Puede abandonar su trabajo por unos minutos sin necesidad de que le sustituyan.

Tabla 29. Abandono del lugar de trabajo

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	24	18	43	35	120
%	20,00%	15,00%	35,83%	29,17%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 31. Abandono del lugar de trabajo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Del total de encuestados un 35,83% manifiestan que pueden abandonar su sitio de trabajo por un momento al igual que el 29,17% afirman poder hacerlo de manera

frecuente, no así, un 20% de los trabajadores que no lo podrían hacer. Las funciones que desempeñan los encuestados son diversas tanto en el área administrativa, planta y gerencia, el abandono de un sitio de trabajo para tomar una pausa activa tiene el aval de ciertos estudios en desempeño y clima organizacional, tomando en cuenta los tiempos, áreas y si necesita de un remplazo que le cubra durante la pausa que se disponga a realizar.

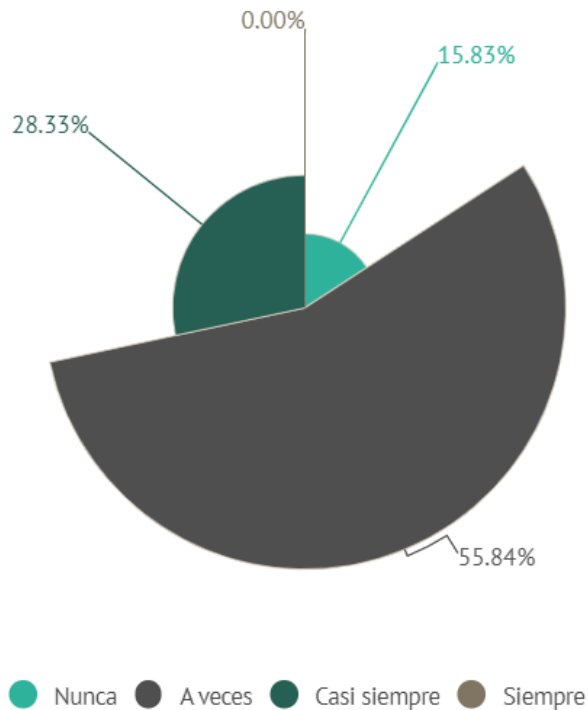
25. Hago una pausa en mi trabajo para ir al médico, a RRHH, o alargo el tiempo establecido de comidas.

Tabla 30. Pausas laborales

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Fr	19	67	34	0	120
%	15,83%	55,83%	28,33%	0,00%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 32. Pausas laborales



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

La figura muestra que el 55,84% de los colaboradores en ciertas ocasiones ha hecho uso de un permiso o pausa laboral, también un 28,33% de los encuestados afirman lo mismo. Los permisos son mecanismos documentados que permiten verificar las causales de la ausencia, que se incluyen en las políticas empresariales y sirven de ayuda al trabajador que por necesidad de índole familiar, personal o profesional se pueda ausentar de su lugar de trabajo por un tiempo determinado, cabe recalcar que las pausas internas deben ser flexibles en pos de ayudar a los colaboradores.

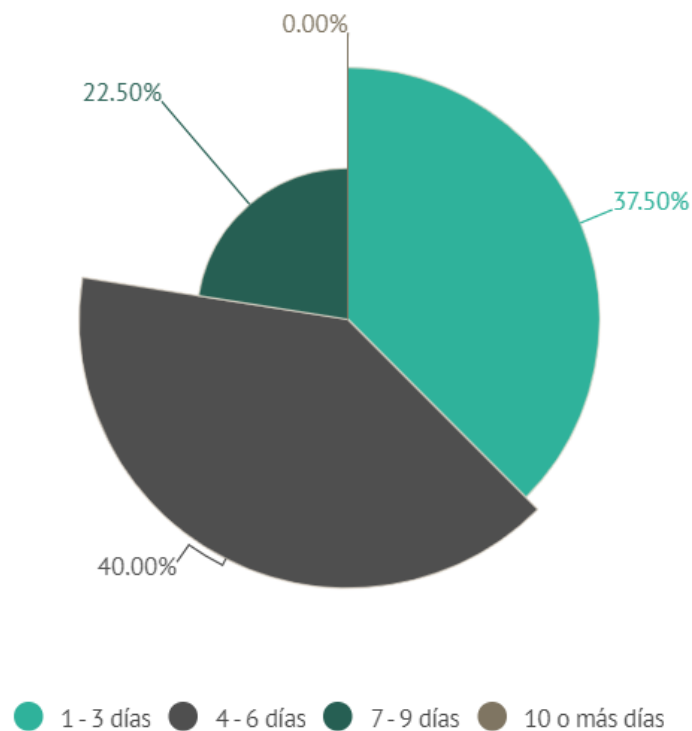
26. Cuántos días en los últimos doce meses ha faltado al trabajo.

Tabla 31. Días Ausente al trabajo

	1-3 días	4-6 días	7-9 días	10 o más días	Total
Fr	45	48	27	0	120
%	37,50%	40,00%	22,50%	0,00%	100%

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Figura 33. Días ausente al trabajo



Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Finalmente, de los resultados obtenidos derivados de la investigación se encontró que el 37,50% de los encuestados se ausento de su trabajo por un periodo de 1-3 días, así mismo, el 40% ha faltado a su trabajo en un rango de 4-6 días hábiles, teniendo solo un pequeño grupo de colaboradores con 22.50% que superan los 8 días. El grado de compromiso individual como colectivo, así como los vínculos afectivos que se consolidan mediante un sentido de pertenencia, pueden ayudar a disminuir la ausencia laboral, el entorno físico como mental generado por la organización repercute en la salud de quienes la componen, evitando faltas innecesarias y dolencias en los colaboradores.

Análisis del ausentismo laboral

De acuerdo a la información recolectada por medio de una entrevista estructurada, se tiene que los panoramas de factores de riesgos establecidos para la empresa han arrojado algunas incidencias en riesgos biológicos y riesgo ergonómico, por lo tanto, cuyo principal objetivo es prevenir el ausentismo laboral por causas del clima organizacional y causas médicas originadas desde estos factores de riesgo. En la entidad, la presencia de los factores de riesgos son los que a la larga están originando el mayor ausentismo laboral, por esto, se imparten algunas charlas principalmente a las personas que reportan alguna clase de problemas en su salud, por ejemplo, del síndrome del túnel carpiano. En este caso, se desarrollan algunas actividades, donde posteriormente se pasa a identificar otros factores de riesgos para hacer la continuidad con capacitaciones y poder hacer realmente la parte preventiva.

Análisis correlación de variables

Tabla 32. Correlación de variables

		Ausentismo laboral	Clima organizacional
	Ausentismo Laboral	1,000	,898**
	Sig. (bilateral)	.	,000

Rho de Spearman		N	95	95
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,898**	1,0000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Como se observa en la gráfica el coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 1 mayor ser la correlación, y menor cuanto más cerca de cero. Para el caso el valor obtenido es 0.898, desde este enfoque la correlación es efectiva si puede afirmarse que es distinta de cero. Aquí se cumple la ley de los grandes números; tendencias débiles son muy improbables, en grandes masas de datos, mientras que tendencias fuertes pueden ser relativamente probables en un tamaño pequeño de muestra.

Operacionalización de variables

Tabla 33. Variable independiente: Ausentismo Laboral

Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
<p>Ausentismo</p> <p>Según (López, 2018) es la suma de los periodos durante los cuales, por cualquier motivo, los servidores llegan tarde o no asisten al trabajo en la organización, es decir, es la suma de los periodos durante los cuales los servidores de la organización están ausentes por diferentes causas del trabajo, ya sea por ausencia o retraso, presentando factores relevantes que generan dicha ausencia.</p>	<p>Inasistencia al trabajo</p> <p>Causas del ausentismo</p> <p>Factores Relevantes</p>	<p>Ausencia Periodo de Ausencia</p> <p>Ausentismo legal Ausentismo voluntario o personal</p> <p>Actitudes laborales Supervisión</p>	<p>¿Cuándo se ausenta del trabajo, justifica su inasistencia?</p> <p>¿Respeto los horarios de entrada, salida y recesos establecidos por la empresa?</p> <p>¿Las inasistencias del personal provocan desmotivación en el equipo de trabajo?</p> <p>¿Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos seis meses?</p> <p>¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?</p> <p>¿Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo?</p> <p>¿Me excuso para no ir a trabajar?</p> <p>¿Puede abandonar su trabajo por unos minutos sin necesidad de que le sustituyan?</p> <p>¿Hago una pausa en mi trabajo para ir al médico, a RRHH, o alargo el tiempo establecido de comidas?</p> <p>¿Cuántos días en los últimos doce meses ha faltado al trabajo?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Tabla 34. Variable dependiente: Clima organizacional

Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
<p>Clima organizacional</p> <p>De acuerdo a (Brunet, 2011) es la interacción entre características personales y organizacionales, es decir, tanto del recurso humano y físico de la empresa debido a que el sujeto o empleados se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad.</p>	<p>Satisfacción personal</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Compromiso laboral</p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Apoyo a las tareas</p> <p>Fluidez en la comunicación</p> <p>Elementos psicosociales</p> <p>Elementos económicos</p>	<p>¿Se siente satisfecho en el lugar o área en la que realiza su trabajo?</p> <p>¿Se interesan los administradores de la empresa por su bienestar?</p> <p>¿Es apropiado el método de evaluación para el rendimiento de puestos de trabajo?</p> <p>¿Existe capacitaciones apropiadas que mejoran sus habilidades?</p> <p>¿Las prestaciones y servicios de la empresa son satisfactorias?</p> <p>¿Se toma en cuenta sus ideas y opiniones para la planificación del trabajo?</p> <p>¿Recibe preparación para adaptarse cuando existen cambios en el puesto de trabajo?</p> <p>¿Sus superiores reconocen el esfuerzo que realiza en el puesto de trabajo?</p> <p>¿Tiene oportunidad para desarrollar sus capacidades y mejorar su situación laboral?</p> <p>¿Se impulsa y se reconoce el esfuerzo del personal por capacitare profesionalmente?</p> <p>¿Se preocupa el personal de su área por responder cada vez mejor?</p> <p>¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

			¿Existe discriminación en su área de trabajo? ¿Se otorga gran importancia a su trabajo en equipo? ¿Se encuentra bien dentro de su grupo de trabajo? ¿Existe buena relación laboral con su jefe inmediato?	
--	--	--	--	--

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Tabla 35. Estadísticas de fiabilidad de total de elementos

		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimid o	Correlació n total, de elementos corregida	Correlació n múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	Con que frecuencia se siente satisfecho en el lugar o área en la que realiza su trabajo	69,842	622,922	,924	,924	,976
2	Se interesan los administradores de la empresa por su bienestar	69,505	629,636	,893	,864	,976
3	Es apropiado el método de evaluación para el rendimiento de puestos de trabajo	69,758	628,185	,859	,815	,976
4	Existe capacitaciones apropiadas que mejoran sus capacidades	69,968	615,222	,938	,935	,976
5	Las prestaciones y servicios de la empresa son satisfactorias	69,968	615,839	,886	,879	,976

6	Se toma en cuenta sus ideas y opiniones para planificación del trabajo	69,284	633,206	,849	,848	,977
7	Recibe preparación para adaptarse cuando existen cambios en el puesto de trabajo	69,842	622,922	,924	,924	,976
8	Sus superiores reconocen sus esfuerzos que realiza en su puesto de trabajo	69,158	642,922	,757	,763	,977
9	Tiene oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su situación laboral	69,674	619,584	,930	,934	,976
10	Se impulsa y se reconoce el esfuerzo del personal por capacitarse profesionalmente	69,484	699,316	-,175	,444	,985
11	Se preocupa el personal de su área por responder cada vez mejor	69,463	629,443	,892	,911	,976
12	Su trabajo requiere que	69,874	614,090	,901	,933	,976

	esconda sus emociones					
13	Existe discriminación en el área de trabajo	70,042	611,424	,911	,921	,976
14	Le otorgan gran importancia a su trabajo en equipo	69,505	627,806	,881	,866	,976
15	Se encuentra a gusto dentro de su grupo de trabajo	70,505	619,699	,814	,887	,977
16	Existe buena relación laboral con el jefe inmediato.	70,232	616,818	,896	,894	,976
17	Cuándo se ausenta del trabajo, justifica su inasistencia	70,263	631,941	,829	,896	,977
18	Respetan los horarios de entrada, salida y recesos establecidos por la empresa	70,326	621,180	,876	,908	,976
19	Las inasistencias del personal provocan desmotivación en el equipo de trabajo	69,505	627,806	,881	,866	,976
20	Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos seis meses	70,221	623,387	,859	,854	,976

21	Le ocurre que, el ausentare influye al clima laboral	69,463	629,443	,892	,911	,976
22	Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo	69,758	628,185	,859	,815	,976
23	Me excuso para no ir a trabajar	70,084	614,950	,930	,923	,976
24	Puede abandonar su trabajo por unos minutos sin necesidad de que le sustituyan	70,358	638,168	,728	,743	,977
25	Hago una pausa en mi trabajo para ir al médico, a RRHH, o alargo el tiempo establecido de comidas	70,663	623,162	,785	,765	,977
26	¿Cuántos días en los últimos doce meses ha faltado al trabajo?	71,011	623,436	,769	,729	,977

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

Con respecto al objetivo específico 1: Para definir las bases teóricas de los constructos ausentismo laboral y clima organizacional, fue necesario la recopilación de antecedentes, estudios previos y consideraciones teóricas en las que se sustenta el proyecto de investigación, como por ejemplo, para el caso del ausentismo laboral, haciendo alusión a determinados contextos en los que la ausencia representa el quiebre de la relación de dependencia y responsabilidad, también es una conducta que puede adoptar la forma de ausencia por enfermedad, retrasos, accidentes o huelgas, concluyendo con el ausentismo como el tiempo de trabajo perdido, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario o provocado por el empleado. A su vez, También es transcendental señalar que el estudio del clima organizacional por parte de los directivos de las diferentes unidades constituye una herramienta eficaz para determinar los aspectos relacionados con los problemas de los colaboradores y una vez identificado la implementación de estrategias que promuevan un adecuado clima laboral en una organización logrando así un buen desempeño laboral de los trabajadores

Objetivo específico 2: Para identificar los factores que influyen en el ausentismo laboral y clima organizacional se realizó el diagnóstico situacional de las variables planteadas que parte de la perspectiva de los 120 miembros que conforman las empresas textiles, mediante un cuestionario conformado por un banco de 26 preguntas, divididas en dimensiones tales como: satisfacción personal que corresponden a las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, comunicación (p6, p7), motivación (p8, p9, p10), compromiso e identidad (p11, p12,), relaciones laborales (p13, p14, p15), y ausentismo laboral (p16, p17, p18, p19, p20, p21, p22, p23, p23, p25, p26). El criterio de valoración de las preguntas se construyó según el método de escalonamiento de Likert a cuatro niveles, donde (1) corresponde a nunca, (2) a veces, (3) casi siempre, (4) siempre. De la aplicación de la encuesta se determinó que los factores que presentan una tendencia positiva dentro del clima laboral de Textiles Santa Rosa fueron: comunicación interna, satisfacción, motivación y reconocimiento; mientras tanto, los factores que influyen de manera negativa fueron: planificación organizacional, relaciones interpersonales y condiciones físicas en el trabajo.

Finalmente, con relación al objetivo específico 3: Para conocer el grado de relación de las variables de estudio, fue necesario hacer uso del método estadístico Rho de Spearman, donde se logró establecer que el ausentismo laboral tiene repercusión directa en clima organizacional del personal de la empresa Textiles Santa Rosa de la ciudad de Ambato, de conformidad con los resultados de correlación obtenidos mediante el software estadístico SPSS, lo que demuestra que el clima laboral es un factor muy importante para mantener el nivel de ausencias en el trabajo adecuado en los colaboradores.

PROPUESTA

Tema

Modelo de lineamientos estratégicos para minimizar el ausentismo laboral y maximizar el clima organizacional de los colaboradores de la industria textil.

Objetivo general

Diseñar un modelo de lineamientos estratégicos para minimizar el ausentismo laboral y maximizar el clima organizacional de los colaboradores de la industria textil.

Objetivos específicos

- Describir el modelo de lineamientos estratégicos para la reducción del ausentismo.
- Definir la dinámica de estrategias para acrecentar el clima organizacional.
- Socializar el modelo de lineamientos estratégicos con el personal de la industria textil de la ciudad de Ambato.

Cabe aclarar a través de esta propuesta se ofrecerá al personal consideraciones que hagan de sus actividades laborables más agradables y satisfactorias, logrando así disminuir el índice del ausentismo laboral. Por lo demás, lo que se pretende con esta investigación es la promoción de incentivos laborales, un mejor clima de motivación y autoestima para fortalecer las relaciones interpersonales en el área de trabajo, promoviendo la aplicación de la disciplina necesaria para aquellos trabajadores recurrentes en ausencias injustificadas y aún justificadas pero que supera el límite establecido.

Justificación de la Propuesta

La propuesta se justifica ya que presenta soluciones viables y factibles en cuanto a la problemática planteada con respecto al personal activo que labora en la empresa Textiles Santa Rosa, específicamente en el aspecto motivacional. Además, la puesta en práctica de las actividades descritas en el plan permitirá alcanzar los objetivos que se persiguen, en cuanto a motivación, satisfacción laboral e integración del personal. Finalmente, esta propuesta servirá para fomentar la iniciativa y la participación activa de los supervisores, quienes deben propiciar un alto nivel de autoestima en el personal y aplicar las disciplinas y normas necesarias para detener el índice de ausencias entre

los empleados de la empresa.

Fase I.- Definición las Estrategias

Una vez analizado la situación de la empresa caso estudio, dieron lugar a las siguientes estrategias.

- Mejorar los incentivos existentes para el personal.
- Motivar y orientar al personal a comprometerse con la empresa, con respecto a las actividades que se puedan organizar que fortalezcan su rol como miembro activo de la comunidad y fuente de conocimientos y de experiencias.
- Motivar al personal para el aumento de entusiasmo.
- Aplicar la legislación a fin de disminuir los reposos prolongados.
- Establecer equipos de trabajo con personal activo.
- Crear Manual de normas y procedimientos para la aplicación del sistema de evaluación de desempeño.
- Establecer sistema de reconocimiento.
- Coordinar con instituciones públicas y privadas, la realización de estudios referentes al ausentismo, que generen interés en los trabajadores, organizaciones y empleadores.
- Se deben aplicar las leyes sobre despido del personal negligente a fin de propiciar la responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de su deber.

De acuerdo con la teoría de motivación-higiene de Frederick Herzberg, los factores que lleva a la satisfacción con el cargo se les separa y son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el cargo.

Fase II.-Líneas de Acción.

Por lo tanto, se realiza un plan estratégico, líneas de acción, para ejecutar sabiendo que en el ambiente existen una serie de situaciones que demuestran el nivel de inconformidad que tienen los empleados en cuanto al aspecto laboral, por lo cual este plan se enfoca en cubrir las necesidades económicas, participación en la toma de decisiones, incentivos no monetarios para premiar el desempeño y disminuir así el índice de ausentismo.

Las líneas de acción para el plan estratégico enfocadas en incentivos, motivación, comunicación, reconocimiento, entre otros señalados a continuación:

Motivaciones, Capacitación y Reconocimiento.

- Dar al personal reconocimientos tales como Planes, botones por antigüedad, por la buena labor desarrollada y por la asistencia puntual a su puesto de trabajo.
- Hacer extensiva la felicitación por vía escrita emitida por el departamento de talento humano al empleado semestralmente con copia al expediente.
- Realizar cursos de crecimiento personal, en función del proceso de detección y necesidades de Adiestramiento.
- Promocionar al trabajador que ha hecho carrera profesional en la Empresa.

Sanciones Legales.

- Autorizar permisos, comisiones y vacaciones del personal conforme a la disposición legal.
- Aplicar sanciones tales como: amonestaciones escritas, al personal que incurran en más de dos fallas en un mes.
- Solicitar informe detallados sobre la enfermedad del personal a fin de solicitar segundas opiniones médicas.
- Promover la visita de un trabajador social al hogar del empleado que se tenga en reposo prolongado más de un mes.

Comunicación y Responsabilidades

- Establecer un buzón de sugerencias a fin de recoger las inquietudes y descontentos para darle solución a los posibles problemas.
- Efectuar reuniones informales, para transmitir bien sea., buenas noticias y/o problemas que necesitan solucionarlo de inmediato o las novedades que podrían ser fácilmente mal interpretadas si se comunican a través de los tumores.

- Involucrar al personal activo, formando equipos de trabajo para la solución de problemas en momentos de crisis.
- Involucrar y comunicar las responsabilidades que maneja cada personal de la empresa.
- Realizar un Intercambio informativo, donde se suministre información mensual escrita al trabajador sobre el número de inasistencia que tiene, dejándole ver la preocupación o interés. de la empresa en ayudarlo, sin utilizar términos evaluativos o calificativos sobre el hecho de la ausencia.

Administración de la Propuesta

La implementación de este Plan Estratégico basado en incentivos para el personal de la Empresa Textiles Santa Rosa, permitirá el logro de un desarrollo motivacional de integración y satisfacción laboral, logrando así la disminución del ausentismo de los empleados de esta empresa, este plan servirá para mejorar lo ya existente en la empresa., el departamento de Recursos Humanos, será la responsable de desarrollar las líneas de acción, las cuales permitirán cumplir con los objetivos propuesto, además se encargará de velar por las etapas subsiguientes control, seguimiento y evaluación del presente plan.

6. CONCLUSIONES

Partiendo de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación y el posterior análisis de los mismos, el estudio realizado al personal laboral, de la Empresa Textiles Santa Rosa, permitió llegar conclusiones que, si bien se refieren a dicha población y al contexto específico en el cual se desarrolló, pueden servir de punto de partida para entender, tanto en teoría como en la práctica, la relación existente entre los factores vinculados a la satisfacción de los trabajadores y el desempeño de los mismos.

Por lo tanto, los resultados de la investigación permitieron concluir:

- Existencia de un grado moderado de insatisfacción laboral, producto de una mala política salarial, la falta de reconocimientos por la labor que desempeña. Cabe resaltar que el salario fue considerado por el personal como un pilar motivador que resulto más significativo en cuanto a incentivo se refiere.
- Falta de motivación por parte de los superiores es lo que ha evidenciado esta situación de desmotivación al trabajo del personal.
- Las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo son muy deficientes.
- Por otro lado, no se encuentran comprometidos con los objetivos y metas organizacionales. No tienen participación en la toma de decisiones, situación que hace más difícil el sentido de pertenencia por parte del trabajador con la empresa.
- Se puede señalar que dichos factores son uno de los que arrojaron mayor incidencia y que conlleva el alto grado de ausentismo en la empresa textil, es por ello que se llegó a la conclusión de que existía la necesidad de investigar y aplicar una estrategia que permitiera disminuir el ausentismo laboral. Y es así que se planteó la aplicación de estrategias donde se espera traer múltiples beneficios para la empresa y el empleado, cubriendo así las necesidades económicas, sociales y de índole participativa entre otras y por lo tanto obtener una satisfacción laboral que conlleva a disminución del ausentismo laboral.

7. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones establecen alternativas para solventar la situación de debilidad y amenaza presente en la empresa. Por ello en la presente investigación se plantean las siguientes recomendaciones.

A la Gerencia General se recomienda puntualmente lo siguiente.

- Tomar en cuenta los lineamientos de acción previstos como estrategias para su implementación, recordando que se enfoca en varios ejes fundamentales.
- Establecer políticas de remuneración, para que ayude en la prevención de conflictos laborales y el trabajador se sienta a gusto en el trabajo, además de ser motivado a lograr sus metas y las de la empresa.
- Diseñar planilla de control de asistencia, en donde se especifique las razones de ausencia y los días perdidos anexando su documentación pertinente.
- Reprogramar los manuales de capacitación y establecer planes de desarrollo para su personal, invirtiendo en su formación profesional, en el cual se le muestre información indispensable al trabajador de la organización y su puesto en función.
- Otorgar con más frecuencia incentivos y reconocimientos al personal que labora dentro del área. Como por ejemplo bonos de asistencia.
- Establecer políticas de incentivos para reconocer los esfuerzos de los trabajadores, de manera que se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo y entusiasmados a ser cada día más eficientes, para así obtener beneficios, además de aumentar su autoestima en su desempeño, disminuyendo así los índices de ausentismo laboral que presenta la institución.
- Aplicar las sanciones según las Ley, con respecto a personal recurrente en ausentismo.
- Hacer entregas de materiales informativos (folletos o instructivos) y realizar semestralmente asambleas donde participen los trabajadores, de modo que se les planteen las políticas, normas y procedimientos, así como, las metas y objetivos que se quieren alcanzar, la importancia de los mismos y los beneficios que generarían, para que estén al tanto de lo que pretende alcanzar la empresa, las normativas que las rige y los procedimientos que lleva a cabo, de manera que, se sientan parte del proceso y no opongan resistencias cuando se produzca alguna variación.

Por otro lado, al personal trabajador también se recomienda.

- Informar con anticipación sus inasistencias o retardos.
- Preocuparse por conocer las políticas, normas, visión y misión de la e empresa.
- Comunicarle a la gerencia o supervisor inmediato, sus necesidades o descontentos.

Tabla 35. Propuesta de prevención del Absentismo personal

Propuesta	
Tema: Modelo de lineamientos estratégicos para minimizar el ausentismo laboral y maximizar el clima organizacional de los colaboradores de la industria textil.	
Fase I.- Definición las Estrategias	Fase II.-Líneas de Acción
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los incentivos. • Motivar y orientar al personal. • Motivar al personal para el aumento de entusiasmo. • Aplicar la legislación a fin de disminuir los reposos prolongados. • Establecer equipos de trabajo con personal activo. • Crear Manual de normas y procedimientos. • Establecer sistema de reconocimiento. • Se deben aplicar las leyes sobre despido del personal negligente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivaciones, Capacitación y Reconocimiento. • Sanciones Legales. • Comunicación y Responsabilidades

Fuente. Elaborado a partir de datos de la encuesta

8. REFERENCIAS CITADAS

Aldana, Rony Alexis Moscoso. 2017. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. Bogotá : Universidad Militar de Nueva Granada, 2017.

Asef, Jesús Guillermo Sotelo y González, Ernesto Geovani Figueroa. 2017. El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. s.l. : Scielo, 2017.

Arias, O. (2016). Análisis del Ausentismo en la empresa social del estado Hospital Universitario San Jorge. Colombia.

Arias-Gómez, J. V.-K. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 201-206.

Características del Clima Organizacional. Garcia, María y Ibarra, Luis. 2015. 2015, Eumed.

Chávez, Raúl Manuel Arano, Macluf, Jesús Escudero y Beltrán, Luis Alberto Delfín. 2016. EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA DE LAS ESCUELAS DE LA. Veracruz : s.n., 2016.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL CUBANO. Herrera, Yaimara Pérez. 2015. 2015, Universidad de La Habana.

Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Garcia, Mónica. 2010. 2010, Redalyc, pág. 20.

Iñiguez, Stephany Fernanda Astudillo. 2019. Ausentismo laboral del personal operativo de los dispensarios del Seguro Social. Cuenca : Universidad de Cuenca, 2019.

Jiménes, Dennis y Bonilla, Edgar. 2016. Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. 2016.

La evolución psicológica según Kurt Lewin: dos conferencias. Díaz, Guerrero Rogelio. 1972. Bogotá : Redalyc, 1972, Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 6.

Lizarraga, Karina. 2016. Tipos de Clima Organizacional según Likert. [En línea] Febrero de 2016. <http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/tipos-de-clima-organizacional-segun.html>.

Manoli, G. 2014. Análisis de las Variables de Comportamiento Organizacional Actuales y Deseadas por la Empresa Entrelagos. LTDA. Chile - Chile. : Universidad Austral de Chile, 2014.

Morales, Claudia. 2015. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. s.l. : UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, 2015.

Pedraza, Norma Angélica Melo. 2017. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. México : Dialnet, 2017. - Vol. 15 No 1.

Rivera. 2020. Stop absentismo laboral. 2020.

Serrano, Jonathan I Bill y Portalanza, Alexandra. 2015. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. s.l. : Elsevier, 2015.

Tatamuez, Ruth Abigail, Domínguez, Ana Milena y Matabanchoy, Sonia Maritza. 2018. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. San Juan de Pasto - Colombia : Universidad de Nariño, 2018.

Zaplo, Alberto. 2017. ¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene? 2017.

Molina, R. I. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. CICAG, 20-42.

Molina, R. I. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. CICAG, 20-42.

Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Revista researchgate.

Pecino-Medina, V. M.-R.-F.-P.-M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 658-666.

Pedraza-Álvarez, L. O.-S.-G.-G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein. *Clío América*, 17-25.

Ramírez, R. I. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 167-176.

Salazar Estrada, J. G. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 67-75.

Salazar Estrada, J. G. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 67-75.

Vertel, A. D. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios gerenciales*, 350-355.

9. ANEXOS

ANEXOS

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Administrativas



Formulario de Encuesta

Objetivo: El desarrollo de esta encuesta, tiene la finalidad de recolectar datos que permitan determinar la influencia del clima organizacional, sobre el ausentismo laboral; todo ello con objetivos únicamente académicos, por lo que se guardara total confidencial.

Instrucciones: Coloque una "X" en la opción que usted crea conveniente, recuerde que solo se acepta una respuesta por pregunta.

Datos informativos				
Edad:	18-25 año <input type="checkbox"/>	26-35 año <input type="checkbox"/>	36-45 año <input type="checkbox"/>	Más de 46 año <input type="checkbox"/>
Sexo:	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>		
Cargo que desempeña:				

N.	PREGUNTAS	OPCIONES			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Clima Laboral					
Satisfacción Personal					
1	Con que frecuencia se siente satisfecho en el lugar o área en la que realiza su trabajo				
2	Se interesan los administradores de la empresa por su bienestar				
3	Es apropiado el método de evaluación para el rendimiento de puestos de trabajo				

4	Existe capacitaciones apropiadas que mejoran sus capacidades				
5	Las prestaciones y servicios de la empresa son satisfactorias				
Comunicación					
6	Se toma en cuenta sus ideas y opiniones para planificación del trabajo				
7	Recibe preparación para adaptarse cuando existen cambios en el puesto de trabajo				
Motivación					
8	Sus superiores reconocen sus esfuerzos que realiza en su puesto de trabajo				
9	Tiene oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su situación laboral				
10	Se impulsa y se reconoce el esfuerzo del personal por capacitare profesionalmente				
Compromiso e Identidad					
11	Se preocupa el personal de su área por responder cada vez mejor				
12	Su trabajo requiere que esconda sus emociones				
Relaciones Laborales					
13	Existe discriminación en el área de trabajo				
14	Le otorgan gran importancia a su trabajo en equipo				
15	Se encuentra a gusto dentro de su grupo de trabajo				
16	Existe buena relación laboral con el jefe inmediato.				
Ausentismo Laboral					
17	Cuándo se ausenta del trabajo, justifica su inasistencia				
18	Respeto los horarios de entrada, salida y recesos establecidos por la empresa				
19	Las inasistencias del personal provocan desmotivación en el equipo de trabajo				
20	Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos seis meses				
21	Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo				

22	Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo				
23	Me excuso para no ir a trabajar				
24	Puede abandonar su trabajo por unos minutos sin necesidad de que le sustituyan				
25	Hago una pausa en mi trabajo para ir al médico, a RRHH, o alargo el tiempo establecido de comidas				
		1-3 días	4-6 días	7-9 días	10 o más días
26	¿Cuántos días en los últimos doce meses ha faltado al trabajo?				

Fuente: adaptado de (Arregui, 2018; Figueroa, y otros, 2015)

Elaborado por: (Christian Morales, 2021)

¡MUCHAS GRACIAS...!!