



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA
DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN**

Business Intelligence para la gestión del ausentismo laboral de los
colaboradores en una empresa privada, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestro en Ingeniería de Sistemas con Mención en Tecnologías de la
Información**

AUTOR:

Mallqui Caqui, Daniel Huber (orcid.org/0000-0002-8515-3764)

ASESORES:

Dr. Acuña Benites, Marlon Frank (orcid.org/0000-0001-5207-9353)

Mg. Puente Zamora, Jonathan Alexis (orcid.org/0009-0007-1034-1617)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Información y Comunicaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ACUÑA BENITES MARLON FRANK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Business Intelligence para la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024", cuyo autor es MALLQUI CAQUI DANIEL HUBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ACUÑA BENITES MARLON FRANK DNI: 42097456 ORCID: 0000-0001-5207-9353	Firmado electrónicamente por: MACUNABE el 09- 08-2024 09:03:05

Código documento Trilce: TRI - 0852720



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MALLQUI CAQUI DANIEL HUBER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Business Intelligence y la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DANIEL HUBER MALLQUI CAQUI DNI: 44852490 ORCID: 0000-0002-8515-3764	Firmado electrónicamente por: DMALLQUIC el 07-08- 2024 10:50:25

Código documento Trilce: TRI - 0852721

Dedicatoria

A Dios, por darme la fuerza necesaria y ser mi aliciente para llegar a la meta, a mis queridos padres y hermano, por su apoyo y los ánimos que me ofrecen cada día, para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

Agradecimiento

A todas las personas que me acompañaron y guiaron incondicionalmente en esta ruta de emprendimiento y superación personal, ya sea con sus enseñanzas, su motivación constante, amistad sincera y su confianza, a la Universidad César Vallejo por ser una institución prestigiosa que me acogió para desarrollar uno de mis objetivos profesionales.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria del autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. ¿Considera usted que la implementación de Business Intelligence ha mejorado la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?.....	21
Tabla N°2. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas con la gestión del ausentismo laboral?.....	22
Tabla N°3. ¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas en la gestión del ausentismo laboral?.....	23
Tabla N°4. ¿La implementación de Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?.....	24
Tabla N°5. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?.....	25
Tabla N°6. ¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?	26
Tabla N°7. ¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender para los responsables de la gestión del ausentismo laboral?.....	27
Tabla N°8. ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?.....	28
Tabla N°9. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?.....	29
Tabla N°10. ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?.....	30
Tabla N° 11 ¿La implementación de Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?.....	31
Tabla N° 12 ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?.....	32
Tabla N° 13 ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?.....	33
Tabla N° 14 - ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?.....	34

Tabla N° 15 - ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?.....	35
Tabla N° 16 - ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?.....	36
Tabla N° 17 - ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas en la gestión de las ausencias laborales no planificadas?.....	37
Tabla N°18. ¿La implementación de Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?.....	38
Tabla N°19. ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?.....	39
Tabla N°20. ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?.....	40
Tabla N° 21. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?.....	41
Tabla N° 22: Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach.....	42
Tabla N° 23 – Procesamiento.....	42
Tabla N° 24 - Estadísticas de fiabilidad.....	42
Tabla N° 25 Procesamiento.....	42
Tabla N° 26 Estadísticas de fiabilidad.....	43
Tabla N° 27 Procesamiento.....	43
Tabla N° 28 Estadísticas de fiabilidad.....	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura N°1. ¿Considera usted que la implementación de Business Intelligence ha mejorado la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?.....	21
Figura N°2. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas con la gestión del ausentismo laboral?.....	22
Figura N°3. ¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas en la gestión del ausentismo laboral?.....	23
Figura N°4. ¿La implementación de Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?	24
Figura N°5. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?.....	25
Figura N°6. ¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?	26
Figura N°7. ¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender para los responsables de la gestión del ausentismo laboral?.....	27
Figura N°8. ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?.....	28
Figura N°9. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?.....	29
Figura N°10. ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?.....	30
Figura N° 11 ¿La implementación de Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?.....	31
Figura N° 12 ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?.....	32
Figura N° 13 ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?.....	33
Figura N° 14 - ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?.....	34

Figura N° 15 - ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?.....	35
Figura N° 16 - ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?.....	36
Figura N° 17 - ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas en la gestión de las ausencias laborales no planificadas?.....	37
Figura N°18. ¿La implementación de Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?.....	38
Figura N°19. ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?.....	39
Figura N°20. ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?.....	40
Figura N° 21. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?.....	41

RESUMEN

La presente investigación se relaciona con el 9no objetivo de desarrollo sostenible; industria, innovación e infraestructura; busca innovar utilizando el sistema de Business Intelligence para mejorar la gestión del ausentismo laboral lo que contribuiría de manera significativa la productividad de la empresa privada. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y utilizó el método descriptivo simple. La técnica de recolección de datos empleada fue el cuestionario, y el instrumento utilizado fue una encuesta aplicada a 130 colaboradores de la empresa, incluyendo directivos, supervisores y personal operativo. La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo valores aceptables para las tres dimensiones analizadas: efectividad de la planificación, control del ausentismo planificado y control del ausentismo no planificado. Para analizar los datos, se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics 26.0, empleando pruebas no paramétricas de Rho Spearman para contrastar las hipótesis planteadas. Con los resultados se acepta que la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación. Con lo que se concluye que el Business Intelligence no influye de forma significativa en la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada de suministros, Lima 2024.

Palabras Clave: Business Intelligence, gestión, efectividad, Ausentismo laboral planificado, y ausentismo laboral no planificado.

ABSTRACT

This research is related to the 9th objective of sustainable development; industry, innovation and infrastructure; it seeks to innovate using the Business Intelligence system to improve the management of absenteeism, which would significantly contribute to the productivity of private companies. The study adopted a quantitative approach, basic type, with a non-experimental design and used the simple descriptive method. The data collection technique used was the survey, and the instrument used was a survey applied to 130 collaborators of the company, including managers, supervisors and operating personnel. The reliability of the instrument was evaluated using Cronbach's Alpha, obtaining acceptable values for the three dimensions analyzed: effectiveness of planning, control of planned absenteeism and control of unplanned absenteeism. To analyze the data, the IBM SPSS Statistics 26.0 statistical software was used, employing nonparametric Rho Spearman tests to contrast the hypotheses proposed. With the results, the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis of the research is rejected. Concluding that Business Intelligence does not have a significant influence on the management of absenteeism of employees in a private supply company, Lima 2024.

Keywords: Business Intelligence, management, effectiveness, Planned Work Absenteeism, and Unplanned Work Absenteeism.

I. INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo empresarial, el ausentismo laboral se cierne como una sombra sobre el camino hacia el éxito. Esta realidad, lejos de ser un problema aislado, se ha convertido en un problema que corroe para las bases de las instituciones, generando un impacto negativo de proporciones alarmantes. Las consecuencias del ausentismo son tan diversas como devastadoras. Las empresas se ven golpeadas por pérdidas económicas directas, producto de la menor productividad y el aumento de costos operativos. Los retrasos en la producción se convierten en un obstáculo que impide cumplir con los compromisos asumidos, erosionando la confianza de los clientes y generando pérdidas. La rotación de personal, consecuencia inevitable de cubrir las bajas, se traduce en un gasto desmedido en contratación y capacitación, dificultando la formación de equipos estables y cohesivos (Krizanovic, 2020).

A nivel internacional, el ausentismo laboral representa un reto significativo para las empresas, con un impacto económico considerable. Según una referencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), el ausentismo laboral les cuesta a las empresas a nivel mundial varios millones de dólares. En España, por ejemplo, el ausentismo no planificado les costó a las instituciones alrededor de 25,300 varios miles de euros en el año 2023 (La Razón, 2024). Así como también un estudio logró determinar con un 94.72% de efectividad los principales factores que inciden en el ausentismo laboral por enfermedad o calamidad. Las variables más importantes identificadas fueron: sindicalización, tener hijos, género, tipo de contrato, nivel educativo, estado civil y antigüedad en la empresa. El método desarrollado en la investigación ofrece una manera objetiva de abordar un problema que normalmente se analiza de forma subjetiva, y puede ser replicado si se siguen los pasos establecidos (Berón et al., 2021)

En el ámbito nacional, el mercado laboral peruano se caracteriza por una elevada tasa de rotación, alcanzando un promedio del 20,7%, cifra que supera con creces el promedio regional de 10,9% (Price Waterhouse Coopers, 2019). Este fenómeno, en su mayor parte, se presenta de forma voluntaria, impulsado por la búsqueda de nuevas oportunidades laborales que brinden salarios adecuados y perspectivas de crecimiento profesional. Entre las causas que interfieren en la

rotación laboral en Perú, el clima laboral juega un papel fundamental. Los empleados de diversos sectores priorizan empresas que brindan un área de trabajo positivo y favorable, donde manifiesten ser valorados y se les brinden las herramientas necesarias para desarrollarse profesionalmente (Yépez, 2019).

En ámbito local existe un establecimiento que se encarga de brindar suministros de vapor y que buscan estrategias para disminuir el ausentismo injustificado en el área de comercio, dicho fenómeno genera perjuicios tanto para los empleados como para las organizaciones, las posibles causas de ausentismo son el estrés laboral, la falta de motivación, la distancia al lugar de trabajo. Según un estudio realizado que permitieron recopilar datos y a la vez permitieron identificar patrones y comprender mejor las motivaciones detrás de las inasistencias, dicho estudio destaca la importancia de abordar el ausentismo laboral desde una perspectiva integral. Se deben considerar factores como el estrés laboral, la motivación y la distancia al trabajo para desarrollar estrategias efectivas de reducción del ausentismo y mejorar el bienestar de los empleados (Golz et al, 2021). Por todo ello, es necesario que exista una responsabilidad por parte de los encargados del establecimiento con la finalidad de prestar atención de manera constante al ausentismo, ya que dicho ausentismo afecta de manera integral a la empresa en la calidad al momento de brindar una atención, ya que dicha atención es brindada a un potencial cliente se acerca consumir sus productos o servicios que ésta brinda.

En el ámbito empresarial e institucional, tanto público como privado, el recurso humano tiene un papel muy importante en la calidad que se brinda al momento de ofrecer un producto o servicio dependiendo del rubro, ya que es muy importante identificar que se busca brindar una atención de calidad. La interacción directa con los usuarios o clientes convierte a los trabajadores en actores clave en la eficacia del servicio, impactando directamente en aspectos como el grado de prestación, el trato humano, el ambiente físico, mental, así como también el trato emocional y, en última instancia, en la percepción general del trato recibido (Hernández y Medina, 2020). Por ello, resulta esencial que el personal que trabaja en el establecimiento desarrolle un fuerte sentido de pertenencia, ya que eso conlleva a que brinde un servicio de calidad. Este arraigo se traduce en un rendimiento óptimo por parte de los servidores, quienes

se sienten vinculados con la institución y se esfuerzan por brindar un servicio de excelencia (González et al., 2018).

En la actualidad, el que un colaborador se sienta a gusto en sus labores dentro de las empresas es un tema que preocupa mucho, esto es debido a que la satisfacción de cada colaborador que trabaja en cada empresa puede afectar de manera involuntaria a la imagen de la empresa, deteriorando así la calidad de los servicios o productos; así como influir en el aumento del desarrollo institucional de tal manera que disminuya los niveles de producción en la organización prestando un servicio de mala calidad y lo que conlleve a un malestar del usuario final de la empresa.

El ausentismo no solo afecta las finanzas y la producción, sino que también cala en el corazón de la organización, generando un ambiente laboral negativo y plagado de insatisfacción. Los empleados que cumplen con sus obligaciones se ven desmoralizados ante la ausencia de sus compañeros, lo que afecta su motivación, compromiso y, en última instancia, su rendimiento. Los objetivos empresariales, aquellos sueños de crecimiento y desarrollo, se ven postergados y relegados a un segundo plano, ante la sombra del ausentismo que obstaculiza su consecución (Correa-González y Ortiz, 2020)

Formulando la pregunta general, ¿Cómo se relaciona el Business Intelligence para la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024? y como preguntas específicas, 1. ¿Cómo se relaciona el Business Intelligence para la efectividad de la planificación del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024? 2. ¿Cómo se relaciona el Business Intelligence para el control del ausentismo laboral planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024? 3. ¿Cómo se relaciona el Business Intelligence para el control del ausentismo laboral no planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024?

Esta investigación busca examinar cómo las empresas en Lima están utilizando herramientas de Business Intelligence (BI) para gestionar el ausentismo laboral, identificar áreas de mejora y promover una cultura organizacional orientada a generar un ambiente laboral positivo. Además, se analizará el impacto de estas prácticas en la atención que reciben los usuarios cuando se acercan a la empresa

para consumir los servicios o productos que esta ofrece, la reputación institucional y la lealtad del cliente.

En términos teóricos, esta investigación se justifica al contribuir al entendimiento del porque el ausentismo laboral es tratado en las instituciones, ya que en varios casos dicha gestión no pasa de ser un mero control de asistencias, o de ausencias sin objetar que dichas acciones de los servidores afectan directamente en el rubro del negocio, lo que permite una evaluación de la gestión de los absentismos laborales en las instituciones privadas de suministros. Business Intelligence y la relación que se tiene con el ausentismo laboral, lo que permitirá desarrollar un amplio conocimiento sobre los problemas que acarrearán el que no se gestione bien el ausentismo laboral, así como el nivel de riesgo de los problemas encontrados y que dicho conocimiento permite abordar los problemas que se encuentren con respecto a dichos riesgos que pudiesen generar tal problemática encontrada. En un contexto donde el BI está emergiendo como herramienta importante para la gestión del ausentismo laboral, comprender cómo se procesan y utilizan estos datos es muy importante para mejorar el riesgo sobre el ausentismo laboral, así como las acciones que este procesamiento conlleve.

En este sentido, la investigación se justifica por su carácter práctico en donde los resultados obtenidos en este estudio podrían utilizarse como un punto de inicio para los futuros estudios que se traten sobre el tema ya que se enmarca en la necesidad de comprender y gestionar el absentismo laboral, acontecimiento que, si bien repercute a todas las organizaciones, cobra especial relevancia en aquellas que prestan servicios, donde la calidad que se le preste en la atención al cliente depende directamente del compromiso y la presencia del equipo de trabajo, permitirá evaluar el riesgo que representa el ausentismo laboral para la organización, así como desarrollar estrategias de gestión para minimizarlo o eliminarlo por completo. De esta manera, se espera alcanzar una mayor productividad, mejorar la rentabilidad, así como mantener estándares de calidad en la atención disminuyendo el ausentismo laboral. En cuanto a la justificación metodológica, este estudio es importante porque se realizará de una manera muy cuidadosa. Se buscará mucha información y se asegurará de que los instrumentos que se usen para recopilar datos sean los mejores. De esta manera, se podrá analizar bien el problema y se obtendrán resultados

confiables que ayudarán a entender mejor la correspondencia entre el BI y el ausentismo laboral.

Asimismo, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación del Business Intelligence para la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, como objetivos específicos, 1. Determinar la relación del Business Intelligence para la efectividad de la planificación del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, 2. Determinar la relación del Business Intelligence para el control del ausentismo laboral planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, 3. Determinar la relación del Business Intelligence para el control del ausentismo laboral no planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024.

A nivel internacional Sánchez (2015) desarrolló una investigación para determinar la importancia que tiene el ausentismo laboral de los asalariados, en lo que concierne a la salud en el trabajo. El estudio consideró las repercusiones en el trabajador ausente, los responsables de las empresas, el aseguramiento y la economía en general. Los hallazgos revelan que un sistema adecuado de diagnóstico, evaluación y manejo oportuno puede reducir considerablemente los costos directos y costos indirectos que acarrea el ausentismo. Este sistema debe incluir consultas médicas, intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas, las cuales han demostrado ser efectivas para disminuir el ausentismo, dependiendo de las causas específicas identificadas.

Doe & Smith (2019) realizaron un análisis que detalla la correspondencia entre el uso de herramientas de Business Intelligence (BI) y la gestión del ausentismo laboral en una muestra de empresas multinacionales. Se utilizó un diseño para analizar datos de ausentismo y el uso de BI en la gestión de los empleados. El análisis probabilístico del impacto económico de la IA y la automatización ha sido evaluado por el Foro Económico Mundial (WEF), quien predice que el 20% de los empleos existentes en el Reino Unido podrían verse afectados por las tecnologías de IA. Esta cifra es mayor en economías emergentes como China e India, donde el nivel aumenta al 26% debido al mayor alcance del cambio tecnológico dentro del sector manufacturero. Los datos procesados detallan significativa entre la implementación de sistemas BI y la reducción del ausentismo laboral, sugiriendo que las herramientas

de BI apoyan a las organizaciones a identificar patrones y mejores tomas de decisiones informadas para mejorar la asistencia de los empleados.

En Colombia, Chiang et al. (2021) desarrollaron un estudio para analizar la relación entre el ausentismo laboral, la compensación y la equidad percibida por los trabajadores en una institución de educación superior. Para ello, se analizaron 840 datos de trabajadores, ausentismo y empleo de personal durante los años 2015 a 2017, considerando variables como el año, el mes, el género y la planta laboral. Los resultados del estudio revelaron una compleja relación entre las variables analizadas. Se encontró que diversos factores, como las políticas de remuneración, la carga de trabajo y la satisfacción laboral, se relacionan directa o indirectamente en el desempeño laboral. Un hallazgo notable es que las mujeres presentan un mayor nivel de ausentismo que los hombres. A partir de estos resultados, se propone una línea de investigación futura: comparar los niveles de ausentismo entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos. Esta comparación permitiría profundizar en la comprensión de las causas del ausentismo laboral diferenciado por género y aportar información muy importante para el diseño de tácticas que prevengan el ausentismo y realizar la gestión más efectiva. En resumen, este estudio resalta la importancia de considerar diversos factores al abordar el tema del ausentismo laboral. La implementación de acciones por parte de la empresa que promuevan la igualdad de género, así como también la interrelación entre lo laboral, personal y bienestar de los asalariados ya que esto podría contribuir a reducir el ausentismo y mejorar el desempeño en el ámbito laboral.

Berón et al. (2021) realizaron un estudio para predecir el comportamiento del ausentismo laboral utilizando técnicas de minería de datos. Se analizaron diez variables independientes: sexo, edad, tipo de contrato, cantidad de hijos, estado civil, antigüedad en el trabajo, turno laboral, tipo de trabajo, afiliación sindical y sueldo. Los resultados encontrados tuvieron una efectividad que fue muy por encima del 94.72%, los cuales revelaron que las variables que estuvieron más relacionadas con el ausentismo son: afiliación sindical, cantidad de hijos, sexo, tipo de contrato, nivel de estudios, estado civil y antigüedad en el trabajo. Las demás variables (sueldo, turno laboral y edad) parecen tener un menor impacto. El estudio concluye que la metodología desarrollada ofrece una forma objetiva para abordar un problema

tradicionalmente analizado de manera subjetiva. Esta metodología puede ser replicada en otros contextos siguiendo los pasos estructurados en la propuesta.

El principal objetivo que tuvieron León-Larios et al. (2024) fue el de determinar cuántas mujeres trabajadoras experimentan dolor menstrual y cómo esto afecta sus vidas diarias y responsabilidades laborales. Realizaron un estudio descriptivo transversal durante julio y agosto de 2022, entrevistando por teléfono a 1800 mujeres de entre 15 y 49 años. Descubrieron que el 72,6% de ellas experimentaba dolor menstrual, con un 45,9% necesitando atención médica. Además, el 35,9% describió su dolor como intenso o muy intenso, y el 38,8% señaló que las molestias menstruales afectan su rutina diaria. Aproximadamente el 34,3% consideró faltar al trabajo o solicitar licencias debido a estos malestares, aunque solo el 17,3% lo hizo, mayormente por temor a repercusiones profesionales, especialmente entre las mujeres con niveles educativos más altos. Las mujeres más jóvenes y aquellas que utilizaban condones como método anticonceptivo reportaron más malestar ($p < 0,001$). En resumen, el dolor menstrual es común en mujeres que están en edad reproductiva y esto puede estar relacionado significativamente en su vida cotidiana y profesional, a veces requiriendo ausencias laborales.

Fernandes (2021) en Brasil, se propuso predecir la ausencia de los docentes en escuelas públicas debido a enfermedades utilizando Machine Learning como su objetivo principal. Utilizó datos anónimos de instituciones educativas en Sao Paulo recopilados entre 2014 y 2018 ($n = 174,294$). Estos datos se dividieron en conjuntos de entrenamiento, utilizando 103,357 del 2014 a 2016 y 70,937 registros de 2017 a 2018 para evaluar su rendimiento con los datos nuevos. La conclusión fue que es factible predecir ausencias por enfermedad en profesores utilizando Machine Learning y datos públicos. Además, el mejor algoritmo superó al modelo de referencia (regresión logística) en términos de área bajo la curva. Estos algoritmos pueden ser útiles para predecir con mayor precisión la ausencia por enfermedad en trabajadores, lo que puede ser valioso para la salud pública y el bienestar laboral al permitir una mejor monitorización y prevención de dichas ausencias.

Fernández-Suárez et al. (2020) desarrollaron un análisis a nivel internacional cuyo desenlace fue el de encontrar la relación entre el estado de las condiciones laborales y el ausentismo en una muestra de 5,524 trabajadores. Su propósito era identificar qué características (como tipo de contrato, jornada laboral, duración del

contrato, antigüedad en la empresa y registros de bajas laborales en los últimos tres años) estaban más estrechamente vinculadas con la probabilidad de sufrir una incapacidad temporal. Utilizaron análisis descriptivos, la prueba de chi-cuadrado basados en el algoritmo CHAID (Chi-cuadrado Automático Detección de Interacción) para identificar que variables son más relevantes en la predicción de perfiles con mayor riesgo de incapacidad temporal debido a contingencias comunes. Los resultados revelaron diferencias significativas entre las variables estudiadas, destacando que el tipo de contrato representaba un factor de riesgo importante para el ausentismo laboral. En resumen, el estudio demostró que, utilizando únicamente datos públicos y anónimos, se logró una buena sensibilidad (73%) y especificidad (71%) en la identificación del riesgo de ausentismo laboral debido a enfermedad, sin importar la causa específica de la morbilidad.

Martínez et al. (2020) realizaron una investigación en Chile para encontrar la relación entre la fatiga del personal y la ausencia laboral entre 110 trabajadores de enfermería en un hospital. Emplearon un cuestionario, así como también la escala Checklist Individual Strength. Y cuyos resultados indicaron que la mayoría de las ausencias laborales oscilaron entre 11 y 29 días. Los trabajadores con más de 2 años de experiencia, con más pacientes a su cargo y con contrato anual mostraron una fatiga promedio más alta. Aunque no se encontraron diferencias significativas en los datos relacionados a la fatiga relacionadas con la ausencia laboral, se identificó una conexión importante entre la fatiga relacionada a la parte física ($p = 0,040$, $OR = 1,054$) y los años que el personal tiene en el servicio ($p = 0,001$, $OR = 1,084$) con las ausencias laborales. En conclusión, se determinó que la fatiga relacionada a la parte física y el tiempo de servicio que tiene el trabajador representan factores de riesgo para el ausentismo laboral.

Icekson et al. (2024) llevaron a cabo una investigación a nivel internacional para examinar los efectos adversos del maltrato infantil en la salud y el bienestar económico, destacando que, aunque se reconocen ampliamente estos impactos, sus repercusiones en el ámbito laboral y organizacional han sido menos exploradas. El ausentismo laboral, que frecuentemente indica una falta de adaptación en el lugar de trabajo, podría estar relacionado con antecedentes de maltrato infantil. Específicamente, se investigó si entre profesionales de ayuda, que a menudo muestran un fuerte compromiso con su trabajo en entornos estresantes y que pueden

haber experimentado maltrato infantil, un mayor sentido de significado en su trabajo se asociaba con un aumento en el ausentismo. Se reclutaron 320 profesionales de ayuda de diversos ámbitos sociales y de salud mental, de los cuales aproximadamente un tercio informó haber sufrido maltrato infantil. La hipótesis sugirió una descripción positiva entre el maltrato infantil y el ausentismo laboral. Además, se observó que la relación entre la importancia atribuida al trabajo y el ausentismo estaba influenciada por el historial de maltrato infantil: entre aquellos con experiencias de maltrato infantil, un mayor sentido de significado en el trabajo se asoció con tasas más altas de ausentismo. Estos resultados destacan la posibilidad de que la importancia del trabajo pueda tener efectos contradictorios y subrayan la necesidad de comprender mejor los desafíos que enfrentan los sobrevivientes de maltrato infantil altamente funcionales dentro de los entornos organizacionales.

Gautun y Christopher (2024) realizaron un estudio en Noruega con el propósito de examinar cómo el cuidado de padres mayores se encuentra vinculado en la participación del trabajador en el mercado laboral y las ausencias laborales. Utilizaron datos recopilados en Noruega en 2022 de una muestra representativa de 6049 encuestados, todos ellos de entre 35 y 67 años de edad. Emplearon estadísticas descriptivas y llevaron a cabo análisis mediante modelos de ecuaciones. Los resultados de estos análisis indicaron que el cuidado de padres mayores no tuvo un impacto significativo en la participación general en la fuerza laboral. Se distinguieron varios tipos de ausencias laborales, como vacaciones, tiempo compensatorio y tres tipos de licencia formal: remunerada, no remunerada y por enfermedad. Se observó que más de un tercio de las licencias formales se tomaron como bajas por enfermedad. Además, se encontró que las féminas presentaban un ligero aumento en utilizar las ausencias laborales para cuidar de sus padres. La investigación concluyó que el cuidado de padres mayores tiene un efecto limitado en la participación laboral en Noruega, y atribuyó esta situación favorable al sistema público integral de cuidado de personas mayores en Noruega. No obstante, se identificó que un factor contribuyente es la generosa política de licencia por enfermedad en el país. Aunque esta licencia está diseñada para ser utilizada cuando los empleados están enfermos, muchos la utilizan para brindar cuidados a sus padres ancianos.

Josten et al. (2024) llevaron a cabo un estudio a nivel internacional cuyo objetivo fue proporcionar un análisis longitudinal sobre las repercusiones de asumir

cuidados informales en la jornada laboral y el ausentismo laboral por enfermedad tanto en hombres como en mujeres. Utilizaron datos del Panel Holandés de Oferta Laboral (2004-2018), donde 495 de las 6,452 observaciones masculinas y 696 de las 5,961 observaciones femeninas habían asumido responsabilidades de cuidado informal. El estudio examinó si aquellos que se convirtieron en cuidadores informales (de manera intensiva) tenían más probabilidades de reducir sus horas de trabajo o abandonar el trabajo entre dos períodos de tiempo (t y $t1$), o de ausentarse del trabajo debido a enfermedad en el período $t1$. Los análisis indicaron que el asumir responsabilidades de cuidado informal llevó a una reducción en las horas de trabajo de las mujeres cuando el cuidado era intensivo, pero no tuvo el mismo efecto en los hombres. La probabilidad estimada de que las mujeres redujeran sus horas de trabajo fue del 12% si permanecían como no cuidadoras entre los períodos t y $t1$, del 15% si empezaban a cuidar de forma no intensiva y del 19% si empezaban a cuidar de forma intensiva. Además, comenzar a cuidar informalmente (de forma no intensiva) aumentó el riesgo de ausentismo laboral tanto para mujeres como para hombres. El estudio resalta la necesidad de políticas laborales que prevengan que las cuidadoras reduzcan sus horas de trabajo y que permitan a los cuidadores, tanto hombres como mujeres, continuar trabajando de manera saludable.

Severeijns et al. (2024) llevaron a cabo una investigación a nivel internacional con el propósito de explorar cómo los síntomas de la resaca alcohólica, como fatiga, náuseas y dolor de cabeza, pueden afectar adversamente las actividades diarias, incluido el desempeño laboral. La resaca alcohólica puede resultar en tanto ausentismo laboral (no asistir al trabajo) como presentismo (asistir al trabajo estando en resaca). Se realizó una encuesta en línea compuesta por $n = 347$ adultos holandeses para examinar el número de días de ausentismo y presentismo relacionados con la resaca, así como la pérdida de productividad al trabajar estando en resaca durante el año 2019. En un grupo de trabajadores holandeses, el 8,1% informó haber faltado uno o más días de trabajo debido a la resaca en 2019, mientras que el 33,4% reportó uno o más días de presentismo. Los análisis revelaron que la resaca alcohólica se asoció con un promedio de 0,2 días de ausentismo y 8,3 días de presentismo, con una pérdida de productividad del 24,9% en los días laborables en los que se trabajó estando en resaca. Los costos estimados asociados con el ausentismo (234.538.460 EUR) y el presentismo (2.423.603.184 EUR) en la

economía holandesa en 2019 ascendieron a un total de 2.658.141.644 EUR. En conclusión, la resaca alcohólica está vinculada con el ausentismo laboral, el presentismo y una disminución en el rendimiento laboral durante el estado de embriaguez. Por lo tanto, los costos anuales asociados con la resaca del alcohol tienen un impacto significativo en la economía holandesa.

Ancajima (2022) realizó una investigación a nivel nacional para evaluar cómo la aplicación de Business Intelligence (BI) se relaciona en la gestión de abastecimiento de los procesos de compra en una empresa durante el año 2023. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño experimental, buscó encontrar cual es la relación entre la implementación de BI y la eficiencia en la gestión de abastecimiento de los procesos de compra. Los hallazgos del estudio indicaron que la implementación de BI presentó un significativo impacto positivo durante la gestión de sus procesos donde ahora, se puede planificar, monitorear y evaluar de mejor manera las compras efectuadas.

Moreno (2022) llevó a cabo una investigación en el ámbito nacional en donde analizó la influencia del Business Intelligence sobre las acciones a tomar dentro de una empresa durante el año 2022. Se propuso medir cómo esta herramienta afectaba la eficiencia y la rentabilidad financiera. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño experimental, se centró en una población compuesta por 42 registros de producción y 8 reportes de control. Los resultados revelaron mejoras significativas: la implementación de Business Intelligence aumentó el índice de eficiencia en un 22.98%, mientras que la rotación de cuentas por pagar disminuyó un 0.4% con esta herramienta.

Araujo (2022) en el ámbito local desarrolló un estudio donde su objetivo fue examinar la relación entre el ausentismo del trabajador y el rendimiento que este genera en una empresa durante el año 2022. La población de estudio consistió en los trabajadores de la empresa que ofrecen servicios de atención al cliente por llamadas, incluyendo gestión inbound y outbound, soporte técnico, ventas y postventa, atención por redes sociales, bots y gestión back office. La muestra incluyó a 171 colaboradores seleccionados de una población total de 300 empleados de la empresa de una empresa local para el año 2022. Los hallazgos mostraron valores de p (sigma) inferiores a 0.05. Como resultado, se demostró que existe una relación entre el ausentismo del trabajador y el rendimiento generado en la empresa, con un

coeficiente descriptivo significativo del 41.3%. Estos datos infieren que ante la disminución del ausentismo laboral, aumenta la productividad en la empresa.

Quiroz (2023) realizó una investigación a nivel local que tuvo como propósito el desarrollar acciones positivas por parte de la gerencia administrativa de una empresa de Lima desarrollando la implementación de Business Intelligence (BI), utilizando el método HEFESTO en el esquema de la Data Mart. Este estudio aplicó enfoque de investigación aplicada con un diseño cuasi experimental. El grupo inicial consistió en 300 incidentes, de los cuales se tuvo que extraer un subgrupo de 169. Dichas variables analizadas incluyeron Incidentes, Tiempo de Preparación y Costo de Preparación. Después de la ejecución de BI, se obtuvo una disminución drástica en el conteo de incidentes, con la muestra disminuyendo en 74, lo que representa una merma de 56.21%. Además, se registró una significativa disminución en los plazos de elaboración de los informes, que pasó de 1707 minutos a 756, equivalente a una reducción al 55.71%. Del mismo modo, el costo de preparación de informes se redujo de 3414 soles a 1520, lo que representa una disminución del 55.71%. En conclusión, la aplicación de BI resultó en una optimización significativa de la toma de decisiones.

Para la teoría de ausentismo laboral; tenemos a Chiavenato (2011), en su obra sobre recursos humanos, el absentismo laboral se conceptualiza como la falta del servidor sobre su área de trabajo, ya sea por faltas, tardanzas o diversas causas. A pesar de su impacto negativo en la productividad, aún no existen estudios que logren cuantificar con precisión su repercusión real, mientras tanto Rojas et. al. (2020) manifiestan que, el ausentismo al área de trabajo es un incidente que altera negativamente la productividad, se presenta por diversos motivos que pueden ser clasificados en cuatro categorías: físicos, mentales, laborales y sociales., por su parte Borda et. al. (2017) precisan que el ausentismo laboral no solo es un problema que afecta al trabajador ausente y a la empresa, sino que también tiene repercusiones negativas a nivel social y económico, impactando en el crecimiento de diversos sectores de la sociedad.

Según Sarango et. al. (2023) La Business Intelligence se ha convertido en un instrumento transcendental durante la gestión empresarial, debido a que permite a las organizaciones tomar decisiones más informadas y eficientes a partir del análisis de

datos. En este contexto, la BI se perfila como una herramienta indispensable para las instituciones que pretenden mejorar su desenvolvimiento y alcanzar sus objetivos estratégicos.

Zhang et al (2020) Los profesionales de Business Intelligence pueden aprovechar herramientas ETL de autoservicio que simplifican la preparación de datos sin necesidad de conocimientos técnicos en programación. Esta accesibilidad permite a usuarios como contadores realizar tareas ETL de manera eficiente y autónoma, eliminando la necesidad de un extenso entrenamiento.

De igual manera Thomas (2020) destaca la sinergia entre Power BI y Excel, dos herramientas de Microsoft que se potencian mutuamente. Excel actúa como un valioso proveedor de datos para Power BI, que a su vez puede integrar información de diversas fuentes. Power BI sobresale en la visualización de datos, análisis avanzados, actualizaciones automáticas basadas en cambios en los datos originales, manejo de grandes volúmenes de datos e interacción del usuario, entre otras aplicaciones.

La inteligencia de negocios, según Alvarado-Apodaca et al. (2023), comprende tecnologías, procesos y prácticas utilizadas por las empresas las cuales recogen, examinan y muestran datos empresariales, apoyando así la resolución de acciones. Cuyo objetivo primordial es analizar los datos sin manipular la información útil para decisiones estratégicas, operativas y tácticas. La revisión sistemática de literatura realizada por estos autores se centró en identificar los instrumentos de BI más populares y sus ventajas en estos 5 años en Latinoamérica, concluyendo que Power BI de Microsoft es la herramienta más utilizada, destacándose por su efectividad en la resolución de acciones a través de estrategias como dashboards y reporting.

La gestión del ausentismo laboral, según López Hernández (2024), implica el conjunto de políticas y prácticas organizacionales diseñadas para controlar y reducir las ausencias de los empleados. Este proceso abarca la identificación de las causas del ausentismo, el rastreo y el procesamiento de los patrones de ausencia, así como la implementación de medidas preventivas y correctivas. Además, busca promover un ambiente de trabajo saludable con el objetivo de minimizar las ausencias no justificadas, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la productividad y el rendimiento organizacional.

López Hernández (2024) define la efectividad como el grado en que una organización logra alcanzar sus objetivos y metas, optimizando el uso de recursos y adaptándose a cambios y desafíos del entorno. Esto implica no solo la consecución de resultados esperados, sino también que el manejo eficiente de dichos los recursos, y la capacidad de adaptarse a cambios y desafíos del entorno.

Según Ferraro (2016) El ausentismo laboral planificado se refiere a las ausencias de los empleados que son previstas y aprobadas con antelación. Esto incluye vacaciones, permisos por motivos personales o familiares, y otras ausencias previamente acordadas y autorizadas por la organización. Estas ausencias permiten a la organización planificar y gestionar la carga de trabajo de manera eficiente. Y ausentismo laboral no planificado abarca las ausencias inesperadas de los empleados debido a enfermedades, emergencias personales, u otras situaciones imprevistas. Estas ausencias no pueden ser anticipadas y, por lo tanto, pueden causar interrupciones en la operación diaria de la organización, afectando la productividad y la eficiencia.

Se ha planteado la siguiente hipótesis general: El Business Intelligence se relacionan significativamente con la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024 como hipótesis específicas, 1. El Business Intelligence se relacionan significativamente con la efectividad de la planificación del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, 2. El Business Intelligence se relacionan significativamente con el control del ausentismo laboral planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, 3. El Business Intelligence se relacionan significativamente con el control del ausentismo laboral no planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo: Siguiendo la perspectiva de Nieto (2018), la investigación básica se erige como un pilar fundamental del conocimiento científico, pues se dedica a explorar los fundamentos teóricos de los sucesos naturales y sociales, sin la imposición de objetivos prácticos inmediatos. Este tipo de investigación busca desentrañar los mecanismos subyacentes para la realidad, ampliando así las fronteras del saber humano y proporcionando una base sólida para futuras investigaciones aplicadas, Según Ballestín y Fàbregues (2019) mencionan que la investigación básica se caracteriza por su enfoque exploratorio, buscando descubrir nuevos hechos, fenómenos y relaciones que puedan desafiar o ampliar las teorías existentes. Su objetivo es avanzar identificando y reconociendo los complejos del mundo natural o social.

El estudio adoptó un diseño descriptivo simple al cuantificar la asociación entre la Bussines Intelligence y la gestión del ausentismo laboral. De acuerdo con Hernández (2020), este enfoque se caracteriza ya que es un fenómeno o grupo específico sin establecer relaciones causales o correlacionales.

Enfoque: Coherentemente Hernández (2020) señala que en el enfoque cuantitativo la información con quien se trabaja son datos numéricos las cuales deben ser analizar con métodos estadísticos para argumentar el problema del estudio. Por otro lado, Ortega et al. (2019) indicaron que el enfoque cuantitativo en una investigación, la construcción de las hipótesis se realiza para dar atención a la comprobación o confirmación que es lo que busca el investigador al momento de realizar el estudio.

Diseño: Según Ramos (2021), el estudio se clasifica como No experimental, debido a que la variable 1 y la variable 2, no sufrieron alteraciones; es decir fueron medidas una sola vez. Dicho autor conceptualizó al diseño, basándose en la medición de fenómenos en su estado original.

Hernández et al (2014) definen el estudio el estudio descriptivo simple se caracteriza por buscar especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Este tipo de estudio se enfoca únicamente en describir las variables o

fenómenos sin intentar explicar por qué ocurren. Su objetivo principal es recolectar datos para proporcionar una imagen precisa de lo que se estudia en un momento específico. Es comúnmente utilizado como una base para estudios exploratorios o como parte de un proceso de investigación más amplio.

Variable 1: Business Intelligence, Definición Conceptual, para Hamad (2021) el Business Intelligence son aplicaciones, tecnologías, y técnicas prácticas utilizadas para la recopilación, la integración, el análisis, así como la presentación de información que tiene la empresa o negocio, cuya finalidad es de aportar en soluciones dentro de la empresa una de manera más rápida y también que sea eficiente dentro de las empresas, mejorando así la capacidad de respuesta y la estrategia organizacional.

Definición operacional, Según Gonzáles (2021), La definición operativa de las variables debe detallar cómo se medirán y analizarán en la práctica. En el caso de la Business Intelligence, esta se traduce en la aplicación estratégica de herramientas que permiten extraer y procesar datos de la organización, cuyo fin es obtener mejores resultados para que así puedan tomar mejores decisiones y basadas en evidencia. Las dimensiones de la BI abarcan desde la recopilación y almacenamiento de datos hasta su análisis y visualización, cada una con indicadores específicos que permiten evaluar su efectividad.

Variable 2: Gestión del ausentismo laboral, Definición Conceptual, Según Sánchez (2015), la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores es un tema importante en los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a sus efectos sobre los trabajadores, los empleadores, los sistemas de salud y la economía local y nacional. Los hechos que tienen relevancia sobre el ausentismo laboral lo hacen complejo de abordar y gestionar; no obstante, hay pruebas crecientes de que las intervenciones organizativas exitosas han logrado reducir significativamente las ausencias laborales y, en consecuencia, sus costos directos e indirectos.

Definición operacional: La gestión del ausentismo laboral de los colaboradores es un conjunto de acciones estratégicas muy importantes, ya que permiten a las

empresas seleccionar la mejor alternativa para abordar y minimizar las ausencias de los empleados.

Indicadores: Se conforma por la efectividad, gestión del ausentismo laboral planificado y gestión del ausentismo laboral no planificado, que permiten una evaluación completa y precisa del desempeño laboral del colaborador.

Escala de medición: Para desarrollar el análisis de la variable se ha optado por utilizar una escala Ordinal – Likert de cinco ítems detalladas como: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, donde los intervalos se detallan en la sección de los instrumentos.

Población, muestra y muestreo: En un estudio, la población esta conceptualizada al grupo integro de personas, objetos o eventos que tienen características similares y que son el foco del estudio. Se elige una muestra representativa de esta población, que permite obtener resultados generalizables. Así como también Otzen y Manterola (2017) menciona que la población es el número total de sujetos o unidades que son utilizados como parte de una investigación.

Población: Durante este estudio, la población viene a estar compuesta de los colaboradores que trabajan en la empresa lo cual permitirá validar la efectividad de la planificación de la gestión del ausentismo laboral, la gestión del ausentismo laboral planificado, así como de la gestión del ausentismo no planificado, la cantidad total de los colaboradores es de 195 colaboradores.

Criterio de Inclusión: Colaboradores que han laborado en la empresa, así como también se han incluido a los 4 directivos (Gerente, Administrador, Contador y jefe de Ventas) ya que tienen un rol de mando en la empresa.

Criterio de Exclusión: Se excluye a colaboradores que no desean participar en la investigación y a los que no se encuentran laborando en la empresa porque han sido dados de baja.

Muestra: Otzen y Manterola (2013) nos indica que la muestra es un grupo parte de la población accesible elegido para ser estudiado. Para ser representativa, debe ser seleccionada al azar, asegurando que cada integrante del grupo poblacional a investigar tenga la misma oportunidad de ser incluidos. Además, la proporción de la muestra debe ser proporcional para representar numéricamente a la población de origen en relación con la distribución de la variable en estudio. Por lo tanto, toda muestra debe delimitar la población para generar resultados específicos. La muestra para la presente investigación incluirá a 130 colaboradores.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Población

Z: Nivel de confianza 95% (*Z*= 1.96)

d: Error de muestra: 5% (0,05)

p: Probabilidad de éxito: 0.50

q: Probabilidad de fracaso: 0.50

$$n = \frac{195 * (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 * (195 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 130$$

Muestreo: En esta investigación, se ha decidido utilizar un muestreo aleatorio simple intencionado. Esta metodología garantiza que al incluir al individuo de la población objetivo, estos presentan la misma posibilidad de ser incluidos dentro de la muestra, seleccionado para formar una fracción del conjunto estudiado. Al no establecer subgrupos ni estratos dentro de la población, se asegura que la selección de los participantes sea completamente aleatoria y, por lo tanto, más representativa de la diversidad de la población total. Así como menciona Otzen y Manterola (2017) sobre el muestreo viene a hacer un procedimiento por lo cual cada miembro de la población presenta la misma de forma proporcional la probabilidad de incluirse como parte de la muestra. Dicho método garantiza que el subgrupo sea simbólica, como parte de la

población, ya que la selección de los sujetos es completamente al azar, eliminando así cualquier sesgo sistemático. Esto se puede realizar empleando herramientas como tablas de números aleatorios o programas de software estadístico que generen números aleatorios.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La información presentada en este estudio realizó la técnica del cuestionario, esta sirvió para evaluar la efectividad de la gestión del ausentismo laboral, tanto planificado como no planificado, entre los colaboradores mediante encuestas. Según Jociles (2018), la técnica que se utilizó es válida para estudiar el proceso que se desea desarrollar o construir y además posee características concretas en situaciones de casos reales.

Instrumento: Se utilizó la encuesta, que contendrá preguntas clave que serán aplicados a 4 directivos (gerente, administrador, contador y jefe de área), 4 supervisores y 122 colaboradores de la parte operativa, que hacen un total de 130 colaboradores a encuestar. Intilangelo et al. (2024) afirman que el método de encuesta se utiliza para realizar un estudio empírico, representando un análisis de la situación en la práctica empresarial.

La carta de presentación se encuentra en el Anexo 4, y la aprobación para llevar a cabo la investigación está en el Anexo 6. Esto permitió que los colaboradores encuestados pudieran responder las preguntas proporcionadas de forma virtual. Tras recibir la conformidad de los profesionales, se procedió al procesamiento de información encontradas por medio de las encuestas. Toda la información recolectada para medir los indicadores se ingresó y procesó en el software IBM SPSS Statistics 26.0 para su posterior análisis e interpretación, lo cual permitirá validar las hipótesis del estudio.

Método de análisis de datos: Los instrumentos que se utilizarán en este estudio serán validados mediante la evaluación de expertos (Anexo 3), con la finalidad de afianzar la fiabilidad de los datos y confirmar que las fichas del instrumento sean apropiadas. Para evaluar la confiabilidad de la herramienta, se empleó el Alpha de Cronbach. Según Oviedo y Campos (2005), este coeficiente, que oscila entre 0 y 1,

se utiliza para medir la fiabilidad de los datos, siendo más confiable cuanto más se acerque a 1. La investigación seguirá un enfoque cuantitativo con el objetivo de identificar y resolver las hipótesis planteadas para cada indicador. Se utilizará la estadística descriptiva, así como la estadística inferencial, para cotejar las hipótesis inferidas, logrando validez mediante el uso del coeficiente descriptivo simple a través de Rho Spearman.

Aspectos éticos, dado que esta investigación es de carácter individual, el tesista se encargó del procesamiento, análisis y recopilación de los datos. Se siguieron las normas APA. El trabajo se sometió al Turnitin para obtener un informe de originalidad, según lo establecido en la Res. Vicer. de Investigación N°081-2024-VI-UCV. Se cumplieron las directrices fijadas por la Universidad, conforme a la Res. Rec. N° 0470-2022/UCV. La información se obtuvo a través de encuestas virtuales realizadas a los empleados de una empresa privada.

III. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Medidas descriptivas de las tres dimensiones: Efectividad de la planificación, control del ausentismo planificado y control del ausentismo no planificado observados durante el uso del Business Intelligence.

ANÁLISIS DE FRECUENCIA

Tabla N°1. ¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	12	9,2	9,2
	casi nunca	25	19,2	28,5
	a veces	54	41,5	70,0
	casi siempre	32	24,6	94,6
	siempre	7	5,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°01 se da a conocer los porcentajes obtenidos y que obtiene como respuesta que el 41,5% de los colaboradores entrevistados indican que el uso correcto del Business Intelligence ha mejorado la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral, mientras el 24,6% casi siempre, el 19,2% casi nunca, 9,2 % nunca y siempre en un 5,4%.

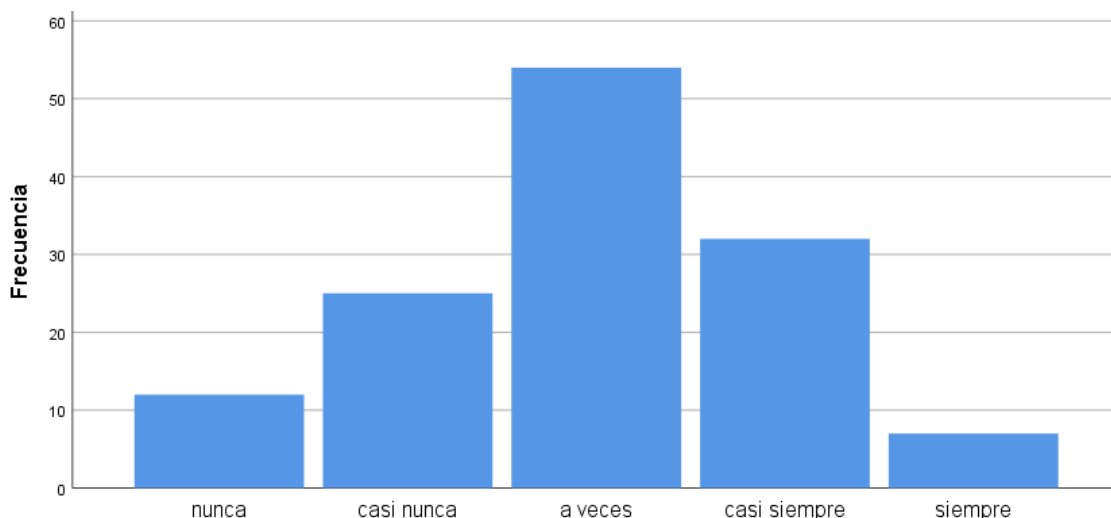


Figura N° 1 Análisis de frecuencia ¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?

Tabla N°2. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	6	4,6	4,6	4,6
	casi nunca	38	29,2	29,2	33,8
	a veces	52	40,0	40,0	73,8
	casi siempre	30	23,1	23,1	96,9
	siempre	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°2 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 40,0% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, a veces la datos proporcionados por el sistema de BI es útil para tomar decisiones relacionadas con la gestión del ausentismo laboral, mientras el 23,1% casi siempre, el 29,2% casi nunca, 4,6 % nunca y siempre en un 3,1%.



Figura N° 2 Análisis de frecuencia ¿ La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral?

Tabla N°3. ¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	8	6,2	6,2	6,2
	casi nunca	23	17,7	17,7	23,8
	a veces	66	50,8	50,8	74,6
	casi siempre	32	24,6	24,6	99,2
	siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°3 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 50,8% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, a veces los datos proporcionados por el sistema de BI han facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral, mientras el 24,6% casi siempre, el 17,7% casi nunca, 6,2 % nunca y siempre en un 0,8%.

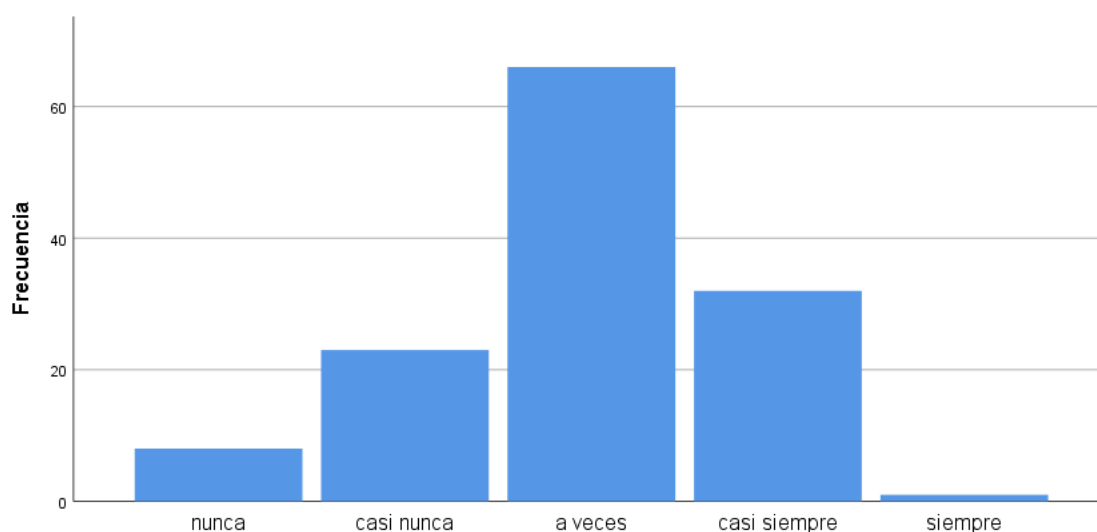


Figura N° 3 Análisis de frecuencia ¿ El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral?

Tabla N°4. ¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	8	6,2	6,2	6,2
	casi nunca	34	26,2	26,2	32,3
	a veces	54	41,5	41,5	73,8
	casi siempre	30	23,1	23,1	96,9
	siempre	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°4 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 41,5% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, a veces los datos proporcionados por el sistema de BI han permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado, mientras el 23,1% casi siempre, el 26,2% casi nunca, 6,2 % nunca y siempre en un 3,1%.

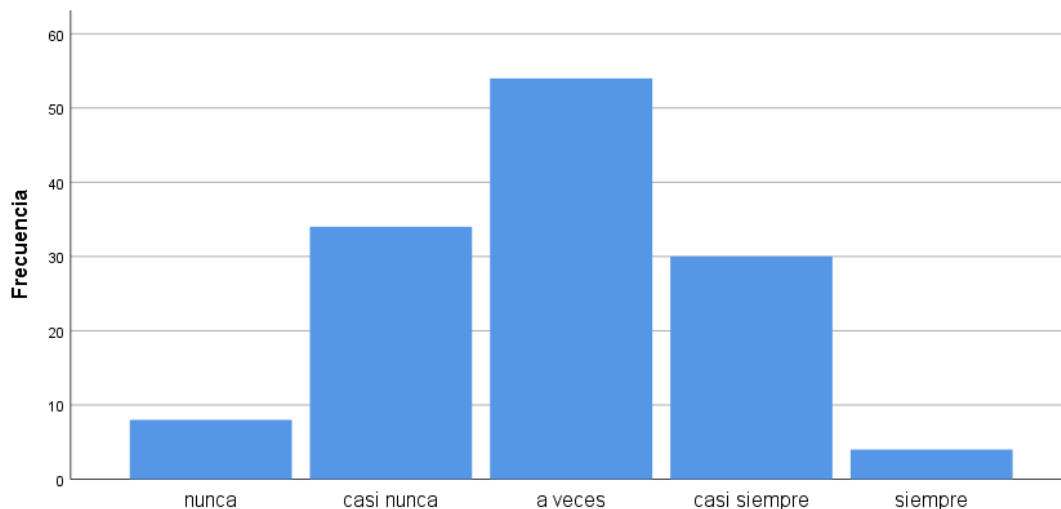


Figura N° 4 Análisis de frecuencia ¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?

Tabla N°5. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	11	8,5	8,5	8,5
	casi nunca	38	29,2	29,2	37,7
	a veces	50	38,5	38,5	76,2
	casi siempre	27	20,8	20,8	96,9
	siempre	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°5 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 38,5% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, a veces la datos proporcionados por el sistema de BI ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral, mientras el 20,8% casi siempre, el 29,2% casi nunca, 8,5 % nunca y siempre en un 3,1% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

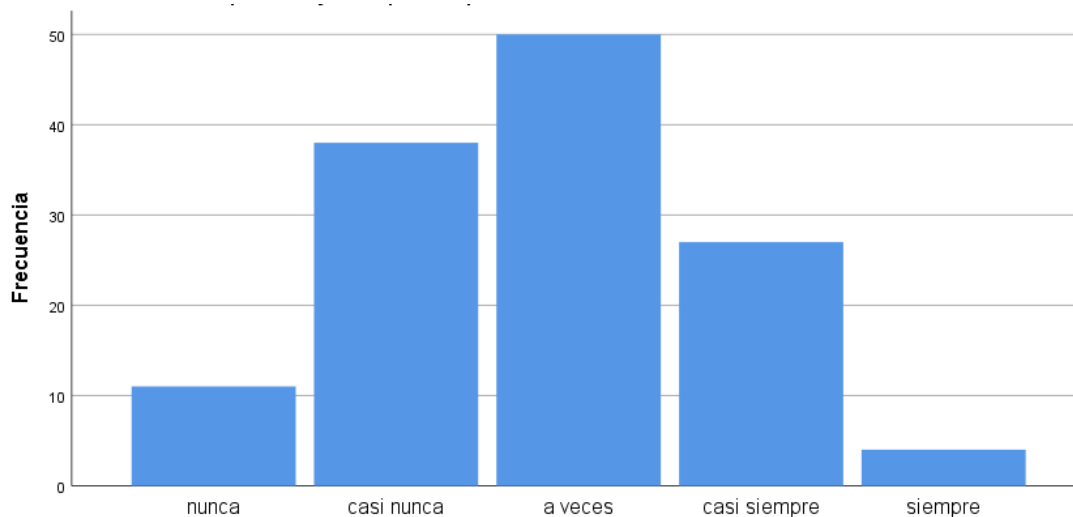


Figura N° 5 Análisis de frecuencia ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?

Tabla N°6. ¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	6	4,6	4,6	4,6
	casi nunca	44	33,8	33,8	38,5
	a veces	49	37,7	37,7	76,2
	casi siempre	27	20,8	20,8	96,9
	siempre	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°6 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 37,7% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, a veces los datos proporcionados por el sistema de BI ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral, mientras el 20,8% casi siempre, el 20,8% casi nunca, 4,6 % nunca y siempre en un 3,1% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

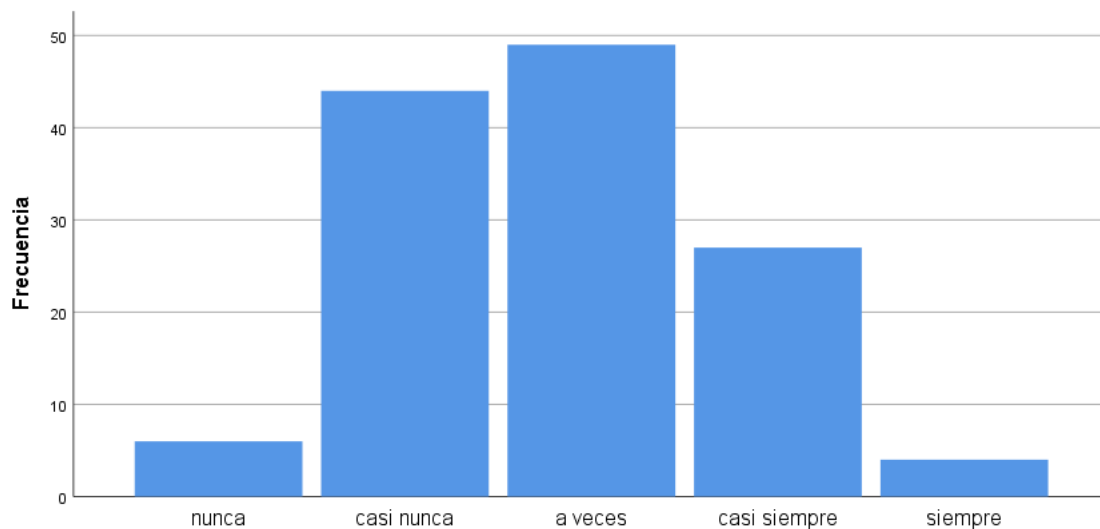


Figura N° 6 Análisis de frecuencia ¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?

Tabla N°7. ¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	11	8,5	8,5	8,5
	casi nunca	33	25,4	25,4	33,8
	a veces	49	37,7	37,7	71,5
	casi siempre	30	23,1	23,1	94,6
	siempre	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 7 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 37,7% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral, mientras el 23,1% casi siempre, el 25,4% casi nunca, 8,5% nunca y siempre en un 5,4% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

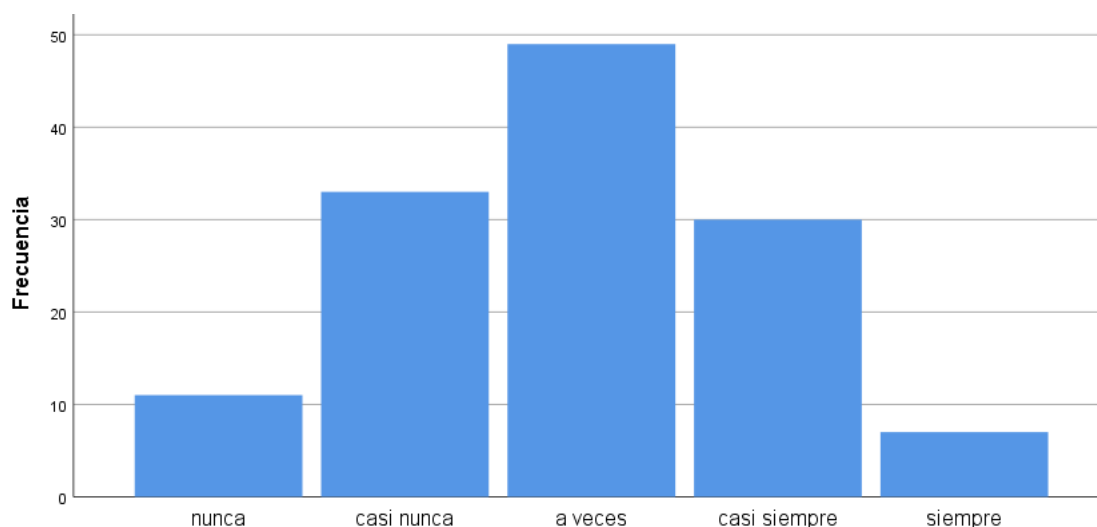


Figura N° 7 Análisis de frecuencia ¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?

Tabla N°8. ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	6	4,6	4,6	4,6
	casi nunca	39	30,0	30,0	34,6
	a veces	51	39,2	39,2	73,8
	casi siempre	29	22,3	22,3	96,2
	siempre	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 8 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 39,2% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.), mientras el 22,3% casi siempre, el 30% casi nunca, 4,6% nunca y siempre en un 3,8% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

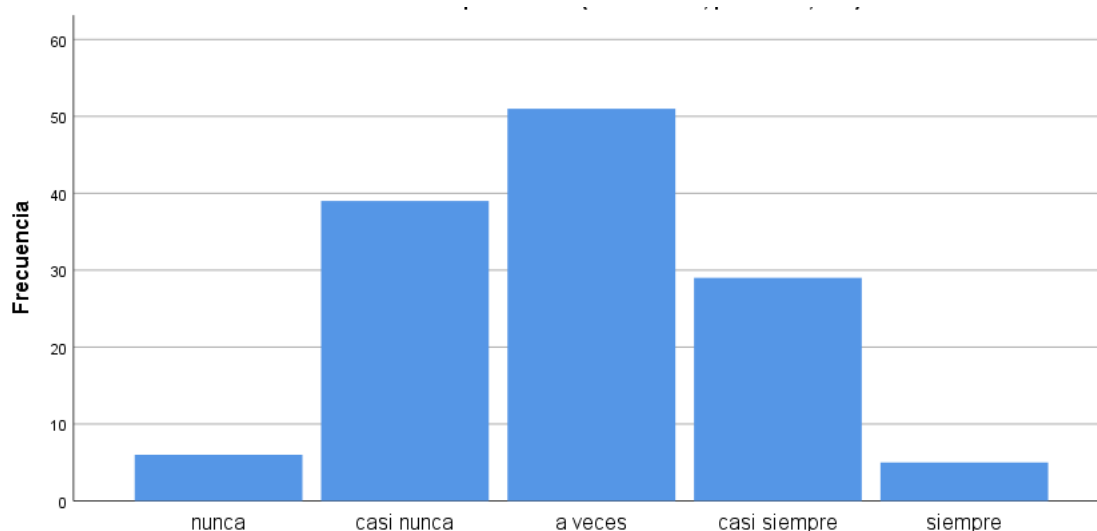


Figura N° 8 Análisis de frecuencia ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?

Tabla N°9. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	11	8,5	8,5	8,5
	casi nunca	35	26,9	26,9	35,4
	a veces	45	34,6	34,6	70,0
	casi siempre	33	25,4	25,4	95,4
	siempre	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 9 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 34,6% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, la información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas, mientras el 25,4% casi siempre, el 26,9% casi nunca, 8,5% nunca y siempre en un 4,6% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

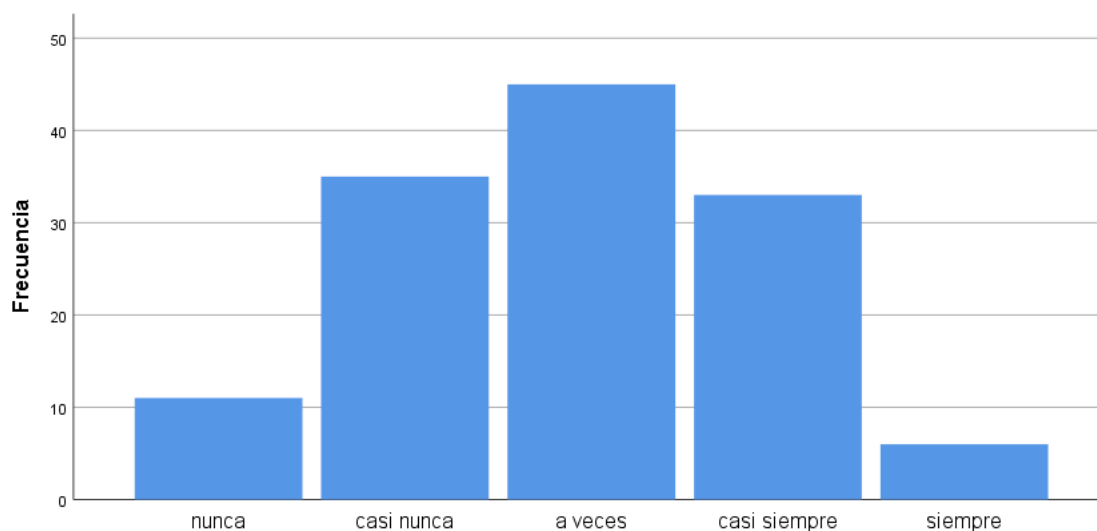


Figura N° 9 Análisis de frecuencia ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?

Tabla N°10. ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	6	4,6	4,6	4,6
	casi nunca	37	28,5	28,5	33,1
	a veces	49	37,7	37,7	70,8
	casi siempre	28	21,5	21,5	92,3
	siempre	10	7,7	7,7	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 10 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 37,7% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas, mientras el 21,5% casi siempre, el 28,5% casi nunca, 4,6% nunca y siempre en un 7,7% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

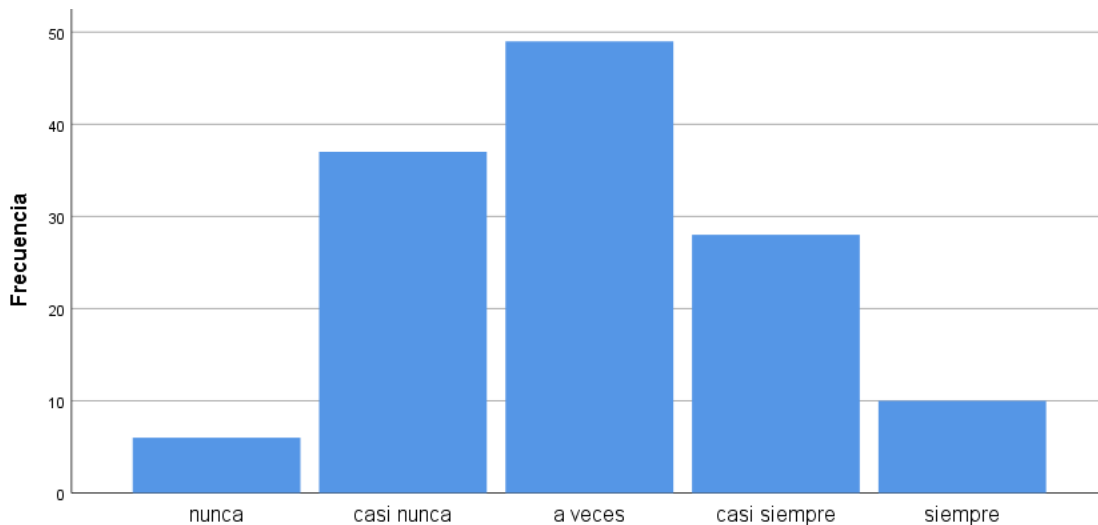


Figura N° 10 Análisis de frecuencia ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?

Tabla N°11. ¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	12	9,2	9,2	9,2
	casi nunca	28	21,5	21,5	30,8
	a veces	60	46,2	46,2	76,9
	casi siempre	24	18,5	18,5	95,4
	siempre	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 11 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 37,7% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas, mientras el 21,5% casi siempre, el 28,5% casi nunca, 4,6% nunca y siempre en un 7,7% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

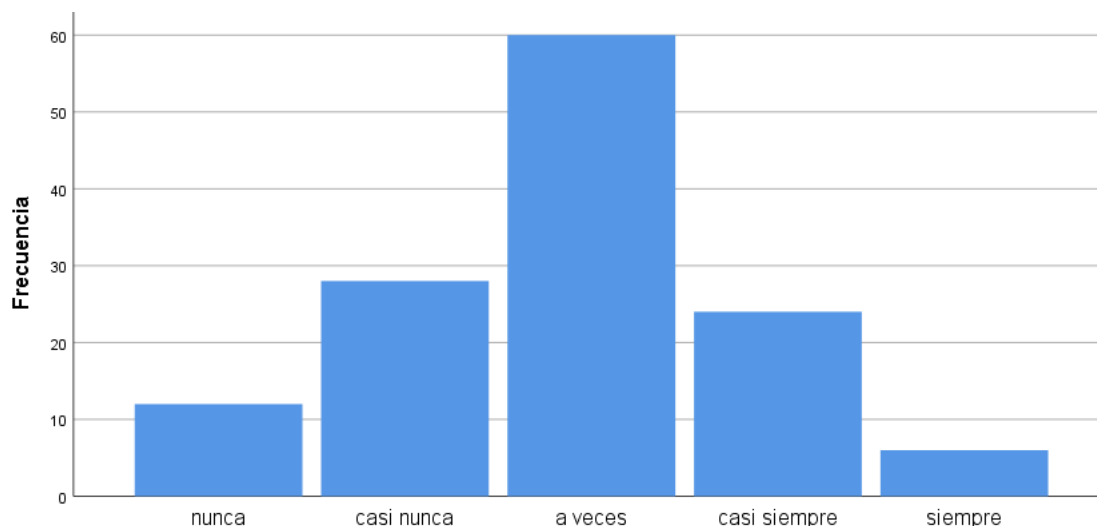


Figura N° 11 Análisis de frecuencia ¿ El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?

Tabla N°12. ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	13	10,0	10,0	10,0
	casi nunca	27	20,8	20,8	30,8
	a veces	57	43,8	43,8	74,6
	casi siempre	25	19,2	19,2	93,8
	siempre	8	6,2	6,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 12 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 43,8% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 19,2% casi siempre, el 20,8% casi nunca, 10% nunca y siempre en un 6,2% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

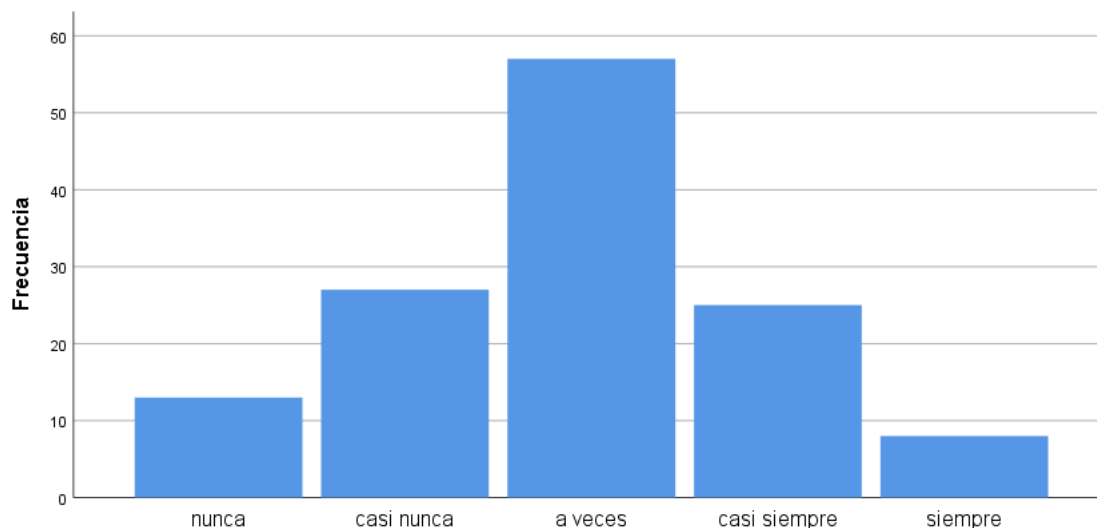


Figura N° 12 Análisis de frecuencia ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?

Tabla N°13. ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	9	6,9	6,9	6,9
	casi nunca	31	23,8	23,8	30,8
	a veces	50	38,5	38,5	69,2
	casi siempre	32	24,6	24,6	93,8
	siempre	8	6,2	6,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 13 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 38,5% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 24,6% casi siempre, el 23,8% casi nunca, 6,9% nunca y siempre en un 6,2% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

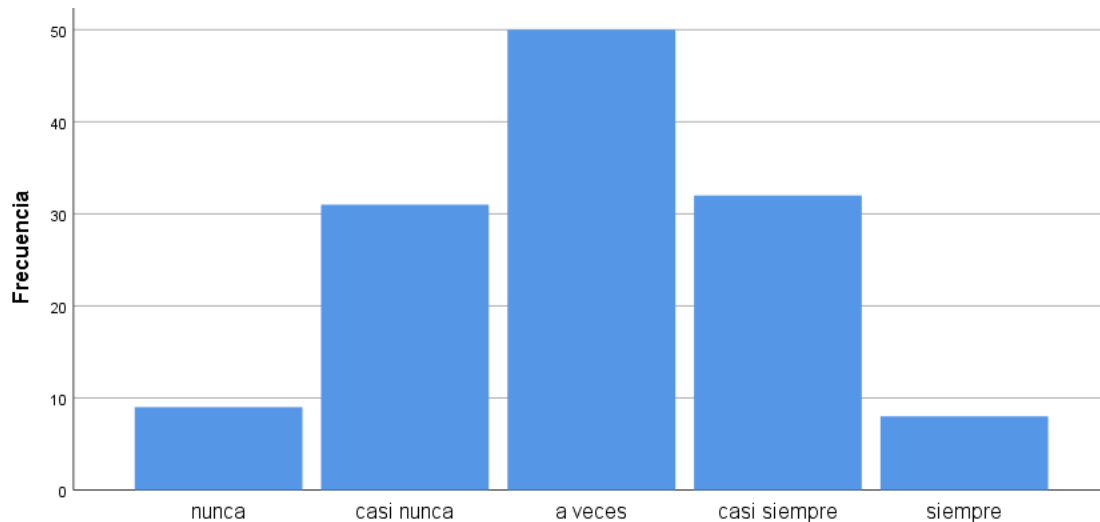


Figura N° 13 Análisis de frecuencia ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?

Tabla N°14. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	11	8,5	8,5	8,5
	casi nunca	36	27,7	27,7	36,2
	a veces	50	38,5	38,5	74,6
	casi siempre	26	20,0	20,0	94,6
	siempre	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 14 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 38,5% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 20% casi siempre, el 27,7% casi nunca, 8,5% nunca y siempre en un 5,4% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

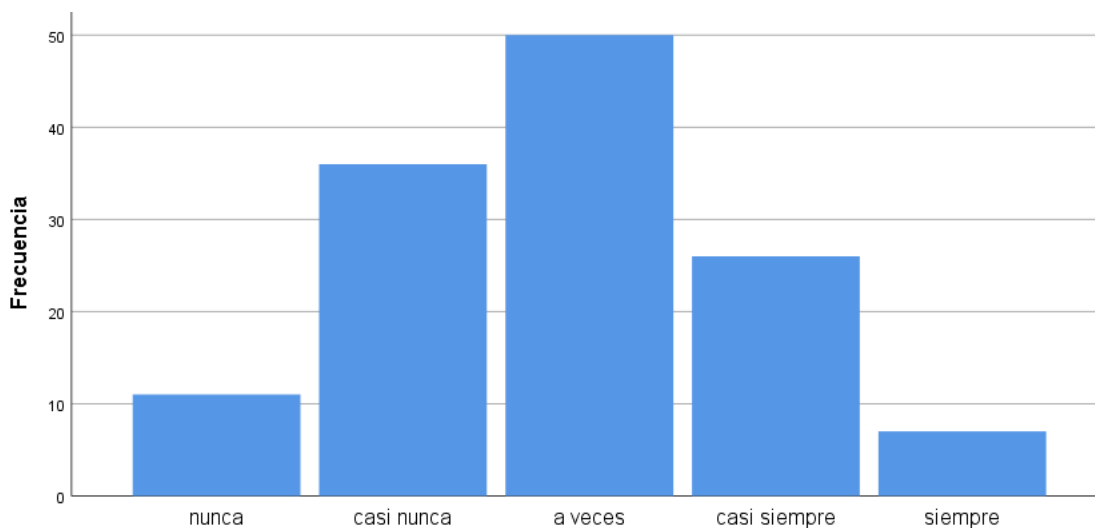


Figura N° 14 Análisis de frecuencia ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?

Tabla N°15. ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	14	10,8	10,8	10,8
	casi nunca	31	23,8	23,8	34,6
	a veces	53	40,8	40,8	75,4
	casi siempre	23	17,7	17,7	93,1
	siempre	9	6,9	6,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 15 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 40,8% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.), incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 17,7% casi siempre, el 23,8% casi nunca, 10,8% nunca y siempre en un 6,9% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

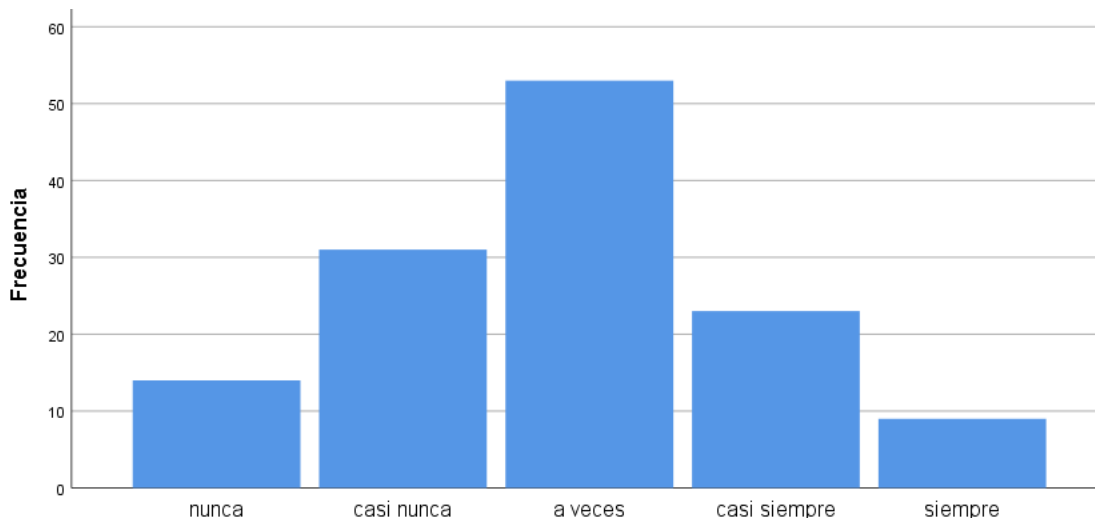


Figura N° 15 Análisis de frecuencia ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?

Tabla N°16. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	13	10,0	10,0	10,0
	casi nunca	30	23,1	23,1	33,1
	a veces	57	43,8	43,8	76,9
	casi siempre	26	20,0	20,0	96,9
	siempre	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 16 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 43,8% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, la información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 20% casi siempre, el 33,1% casi nunca, 10% nunca y siempre en un 3,1% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

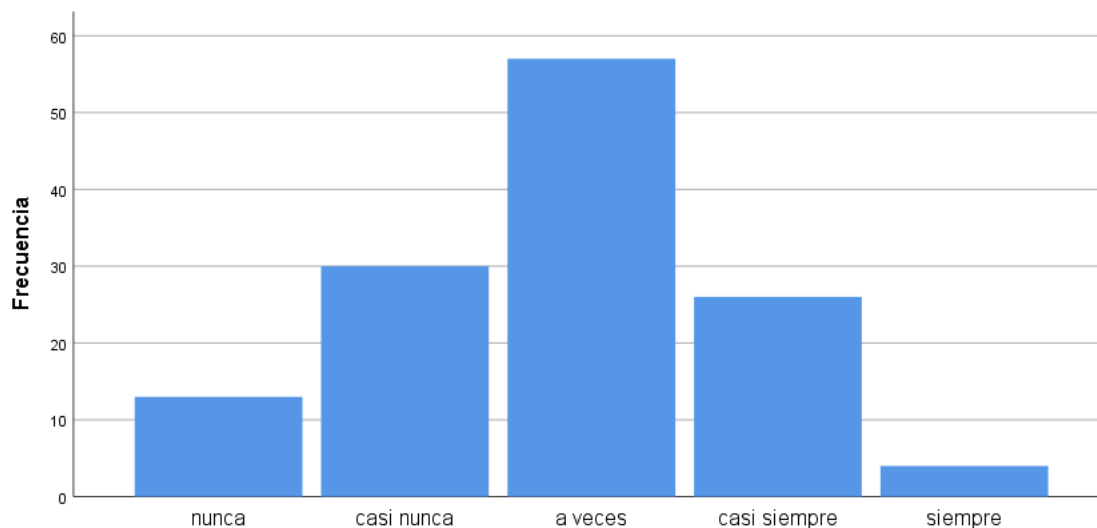


Figura N° 16 Análisis de frecuencia ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?

Tabla N°17. ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	4	3,1	3,1	3,1
	casi nunca	40	30,8	30,8	33,8
	a veces	56	43,1	43,1	76,9
	casi siempre	23	17,7	17,7	94,6
	siempre	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 17 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 43,8% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 20% casi siempre, el 33,1% casi nunca, 10% nunca y siempre en un 3,1% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

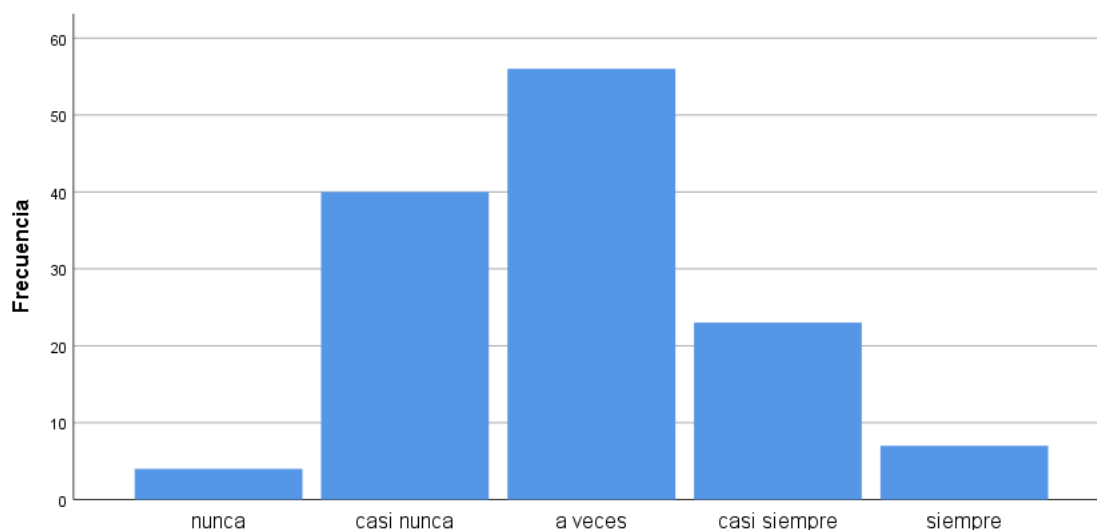


Figura N° 17 Análisis de frecuencia ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas?

Tabla N°18. ¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	12	9,2	9,2	9,2
	casi nunca	32	24,6	24,6	33,8
	a veces	48	36,9	36,9	70,8
	casi siempre	32	24,6	24,6	95,4
	siempre	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 18 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 36,9% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 24,6% casi siempre, el 24,6% casi nunca, 9,2% nunca y siempre en un 4,6% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

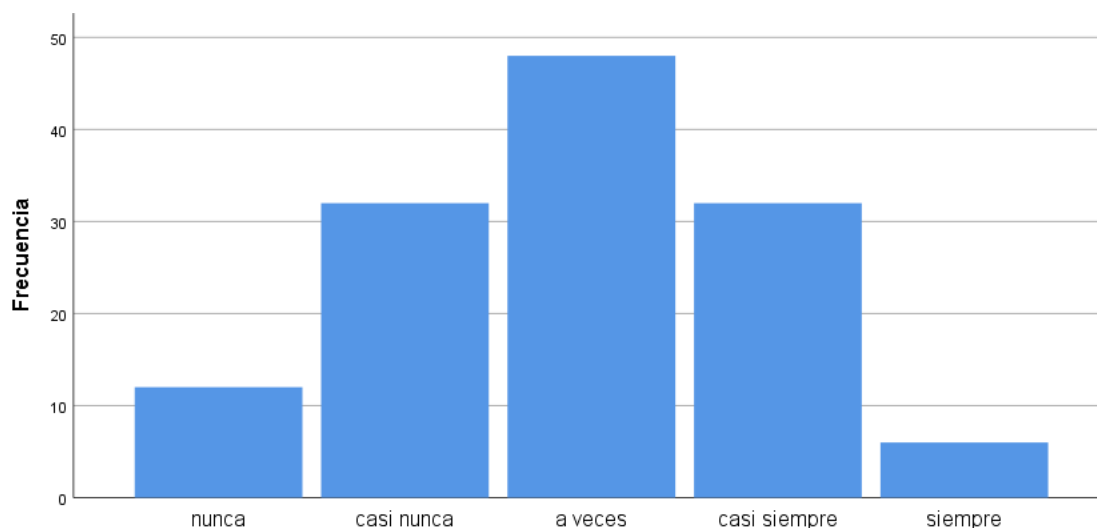


Figura N° 18 Análisis de frecuencia ¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?

Tabla N°19. ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	nunca	11	8,5	8,5	8,5
	casi nunca	30	23,1	23,1	31,5
	a veces	57	43,8	43,8	75,4
	casi siempre	25	19,2	19,2	94,6
	siempre	7	5,4	5,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 19 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 43,8% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 19,2% casi siempre, el 23,1% casi nunca, 8,5% nunca y siempre en un 5,4% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

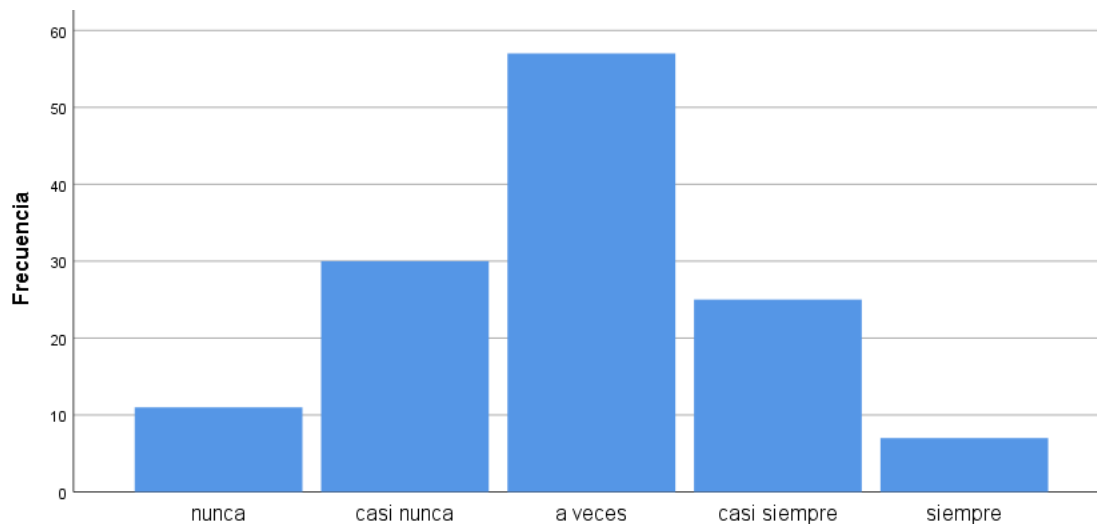


Figura N° 19 Análisis de frecuencia ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?

Tabla N°20. ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	nunca	7	5,4	5,4	5,4
	casi nunca	37	28,5	28,5	33,8
	a veces	46	35,4	35,4	69,2
	casi siempre	37	28,5	28,5	97,7
	siempre	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 20 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 35,4% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, el uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 28,5% casi siempre, el 28,5% casi nunca, 5,4% nunca y siempre en un 2,3% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

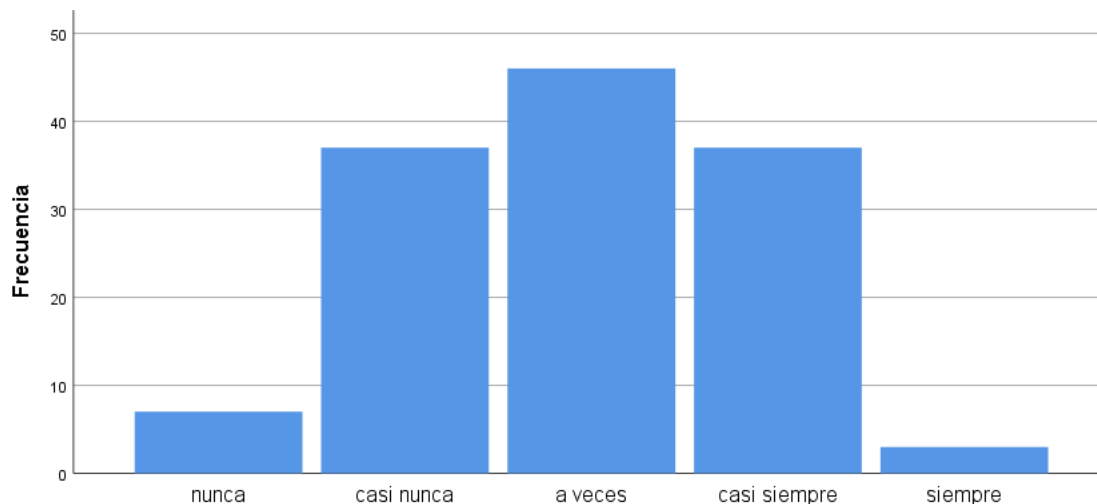


Figura N° 20 Análisis de frecuencia ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?

Tabla N°21. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	%acumulado
Válido	nunca	12	9,2	9,2	9,2
	casi nunca	37	28,5	28,5	37,7
	a veces	43	33,1	33,1	70,8
	casi siempre	32	24,6	24,6	95,4
	siempre	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

INTERPRETACIÓN: En la tabla N° 21 se da a conocer los porcentajes obtenidos y estas arrojan un 33,1% de los colaboradores entrevistados manifiestan que, considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado, incluyendo la verificación de documentos justificativos, mientras el 24,6% casi siempre, el 28,5% casi nunca, 9,2% nunca y siempre en un 4,6% lo que se interpreta como un resultado deseable ya que se tenía implementado el BI en la organización.

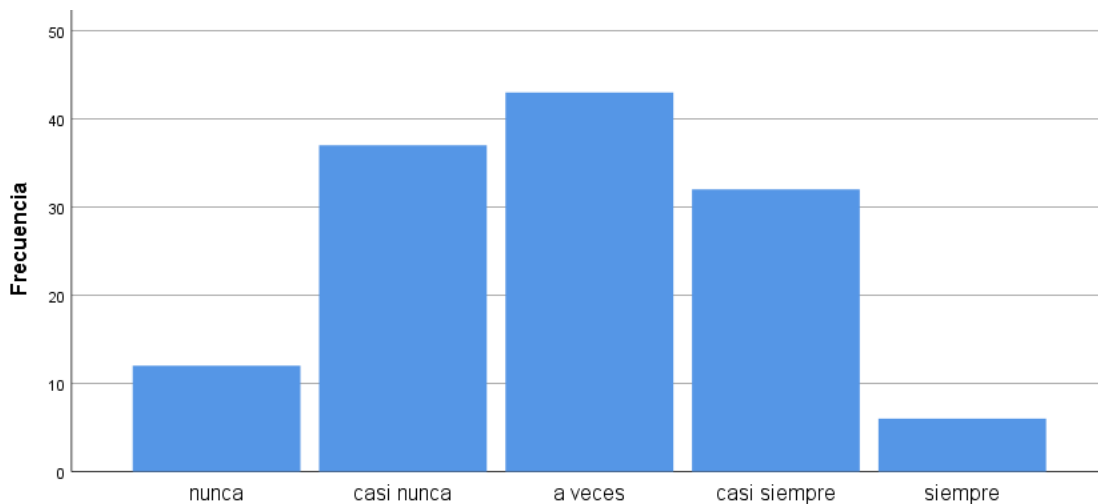


Figura N° 21 Análisis de frecuencia ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Según Tuapanta et al (2017), es común usar el coeficiente del alfa de Cronbach cuando se trata de respuestas según la escala ordinal de Likert.

Tabla 22: Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Índ.	Niv.	Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1.0]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente]0.0, 0.3]

F.: Tuapanta et al (2017)

DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD DE LA PLANIFICACIÓN

Tabla N° 23 - Procesamiento

	N	%
Casos Válido	130	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	130	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 24 - Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	7

INTERPRETACIÓN: Siguiendo la técnica se muestran los resultados del alfa de Cronbach utilizadas al indicador, la confiabilidad obtenida es de 0,850 este resultado quiere decir que está dentro de lo aceptable. (Tabla N° 22)

DIMENSIÓN 2: CONTROL DEL AUSENTISMO PLANIFICADO

Tabla N° 25 Procesamiento

	N	%
Casos Válido	130	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	130	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 26 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	7

INTERPRETACIÓN: Siguiendo la técnica se muestran los resultados del alfa de Cronbach aplicada al indicador, la confiabilidad adquirida fue de ,855 este resultado quiere decir que está dentro de lo aceptable. (Tabla N° 22)

DIMENSIÓN 3: CONTROL DEL AUSENTISMO NO PLANIFICADO

Tabla N° 27 Procesamiento

	N	%
Casos Válido	130	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	130	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 28 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	7

INTERPRETACIÓN: Siguiendo la técnica se muestran los resultados del alfa de Cronbach aplicada al indicador, la confiabilidad adquirida fue de 0,833 este resultado quiere decir que está dentro de lo aceptable (Tabla N° 22).

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio arrojó que el Business Intelligence no se relaciona significativamente con en la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, de la misma manera encontramos resultados de los diferentes estudios; Wixom et al (2013) presenta resultados que sugieren, la implementación de BI por sí sola no es suficiente para gestionar eficazmente el ausentismo laboral. Es crucial que las organizaciones combinen el BI con estrategias integrales que incluyan la capacitación del personal, la modificación de políticas y una cultura organizacional favorable al cambio.

De tal manera Smith (2023) argumenta que la mera implementación de BI no es suficiente para gestionar el ausentismo laboral de manera efectiva. Es fundamental integrar BI con estrategias organizacionales más amplias que incluyan la formación continua y el cambio cultural. El análisis detallado muestra que, sin un enfoque holístico, las herramientas de BI por sí solas no pueden lograr un impacto significativo.

Así mismo, González (2023) infiere que el Business Intelligence (BI) se ha adoptado ampliamente en el entorno empresarial como una herramienta clave para optar por mejores respuestas mediante el análisis de datos. No obstante, la aplicación en la gestión del ausentismo laboral no siempre resulta en mejoras tangibles. dicho autor explora un caso específico donde el BI no tuvo el impacto esperado en una empresa manufacturera, la investigación incluyó un enfoque mixto que combinó análisis cuantitativos de los datos de ausentismo antes y después de la implementación del BI con entrevistas cualitativas a gerentes y empleados. Se analizaron los registros de ausentismo de los últimos dos años y se realizaron encuestas con el propósito de analizar cómo perciben los empleados el uso del BI, el estudio concluye que, aunque el BI tiene el potencial de mejorar la gestión del ausentismo laboral, su éxito está fuertemente condicionado por factores contextuales y operativos. Para amplificar el impacto del BI, las empresas deben adoptar un enfoque integral que incluya la capacitación continua y una cultura empresarial que aprecie la utilización de datos.

Otro estudio obtenido fue Hernández (2023) quien argumenta que, aunque el BI posee la capacidad de impactar de manera favorable en la gestión del ausentismo laboral, pero su éxito está muy condicionado por la integración de los datos en las

estrategias organizacionales y de la capacitación del personal. Sin una implementación estratégica y un cambio cultural, las herramientas de BI pueden no lograr los resultados esperados, dicho autor realizó un estudio descriptivo simple en una empresa de servicios con una implementación reciente de BI. La investigación incluyó el análisis de datos de ausentismo laboral y el uso de BI durante un período de 18 meses. Se empleó el coeficiente de Pearson para establecer la relación entre las variables. Adicionalmente, se realizaron encuestas y entrevistas para comprender la percepción de los empleados sobre el impacto del BI en la gestión del ausentismo, así mismo, brinda recomendaciones como, capacitación y concienciación; desarrollar programas de formación para empleados y gerentes sobre el uso de BI y su importancia, integración estratégica; crear estrategias claras para utilizar la información generada por el BI en el proceso de decisión sobre la administración del ausentismo, cambio cultural; promover una cultura organizacional que valore y utilice los datos para mejorar los procesos y políticas internas.

Así mismo se encuentran estudios donde manifiestan la relación significativa del BI con la gestión del ausentismo laboral, como por ejemplo los hallazgos en estudios previos, como el de, Severeijns et al. (2024) se encuentra descriptivo simple positiva y significativa entre el BI y la gestión del ausentismo laboral, en dicho estudio indica que el 33.4% tiene al menos un día de ausencia de los trabajadores. Este hallazgo sugiere que, incluso en empresas donde el ausentismo es relativamente bajo, la implementación del BI puede tener un impacto significativo en la gestión de este fenómeno. En contraste, el presente estudio revela que el 70.0% de los colaboradores percibe que la gestión del ausentismo se ha optimizado gracias a la herramienta del Business Intelligence. Esta discrepancia en los porcentajes puede atribuirse a diversos factores, como las características específicas de la empresa estudiada, el nivel de madurez en la implementación del BI y las expectativas previas de los colaboradores.

Según el análisis realizado, estos resultados destacan la importancia de la gestión, de la planificación y control del ausentismo laboral de los colaboradores, lo que es esencial para mejorar la eficacia en el uso de los recursos de una empresa y maximizar dichos recursos en bien de las actividades que desarrolle la empresa. Una gestión eficiente del ausentismo laboral no solo implica la asignación adecuada de

recursos humanos, sino también la capacidad de monitorear y evaluar continuamente la asistencia de los colaboradores en la empresa. Además, el uso de herramientas de BI permite identificar patrones y tendencias en el ausentismo, Esto permite tomar decisiones fundamentadas y aplicar acciones que prevengan y corrijan. El llevar una muy buena gestión del ausentismo laboral hace que se promueva el involucramiento de los individuos en las funciones de la empresa ya que dichos colaboradores sienten el sentido de pertenencia y que cuando suceda el ausentismo laboral saben que sí le interesan a la empresa, lo cual va a aumentar en la producción en bien de la empresa. Este sentido de pertenencia y compromiso puede ser un factor clave para reducir el ausentismo no planificado, ya que los colaboradores que se sienten valorados y apoyados por la empresa son menos propensos a faltar al trabajo sin justificación. De acuerdo a dicho análisis podemos llegar a la conclusión, que la implementación del Business Intelligence en la gestión del ausentismo laboral no solo mejora la eficiencia operativa y por ende en toma de decisión, sino que también tiene un impacto positivo en el clima laboral y la productividad. Al fomentar un ambiente de trabajo saludable y comprometido, las empresas pueden reducir el ausentismo, optimizar sus recursos y alcanzar sus objetivos estratégicos de manera más efectiva.

Las investigaciones de Sarango et al. (2023) y Zhang et al. (2020) subrayan el papel crucial de la BI en la gestión empresarial contemporánea, resaltando su capacidad para transformar datos en información accionable. En el contexto del ausentismo laboral, esto se traduce en la posibilidad de identificar tendencias y patrones que, de otro modo, no se notarían, permitiendo una comprensión más profunda de las causas subyacentes y proponiendo acciones establecidas en evidencias para una mejor respuesta.

La teoría de la gestión del ausentismo laboral de López Hernández (2024) refuerza esta perspectiva al destacar la necesidad de un enfoque integral y proactivo. La BI se convierte en una herramienta indispensable para identificar las causas del ausentismo, ya sean estas relacionadas con factores individuales, organizacionales o contextuales. Además, facilita la supervisión y el análisis constante de los patrones de ausencia, lo que facilita la detección temprana de problemas y la adopción de estrategias para prevenir y corregir problemas.

La teoría de la efectividad de López Hernández (2024) añade una dimensión adicional al análisis al enfatizar la importancia de optimizar los recursos y adaptarse a los cambios para lograr los objetivos organizacionales. En el caso de la gestión del ausentismo, la BI permite identificar áreas de mejora en la asignación de recursos, optimizar la planificación de turnos y horarios, y analizar la eficacia de las políticas y programas implementados. Al facilitar la adaptación a los cambios en los patrones de ausentismo, la BI contribuye a mantener la efectividad de la compañía, en resumen, la implementación de BI en la gestión del ausentismo laboral en empresas privadas de suministros en Lima se alinea con las teorías contemporáneas de gestión empresarial, ofreciendo una solución integral y basada en datos para abordar este desafío. Al proporcionar información precisa y relevante, la BI facilita a las empresas establecer medidas más fundamentadas y proactivas, optimizar sus recursos y adaptarse a los cambios, mejorando así la efectividad de la gestión del ausentismo y contribuyendo a un ambiente laboral más saludable y productivo.

En la teoría de Chiang et al. (2021), nuestros hallazgos presentan al ausentismo laboral como un hecho multifacético afectado por diversos factores. Si bien Chiang et al. (2021) se centraron en la relación entre ausentismo, compensación y equidad percibida en una institución educativa, nuestra investigación amplía esta perspectiva al explorar el papel del Business Intelligence (BI) en la gestión del ausentismo en una empresa privada de suministros. Nuestros hallazgos muestran que la implementación del BI ha sido percibida positivamente por los colaboradores, con un 41.5% afirmando que ha mejorado la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo (Tabla 1). Sin embargo, un porcentaje considerable (29.2%) considera que la información proporcionada por el BI no siempre es útil para la toma de decisiones (Tabla 2). Esto sugiere que, si bien el BI puede ser una herramienta valiosa, su implementación debe ir acompañada de capacitación y estrategias claras para garantizar su uso efectivo en la gestión del ausentismo.

Al igual que Chiang et al. (2021) encontraron diferencias de género en el ausentismo, nuestros resultados muestran variaciones en la percepción de la utilidad del BI según las áreas involucradas. Mientras que el 50.8% de los colaboradores consideran que el BI ha facilitado la comunicación y colaboración entre áreas (Tabla 3), un 41.5% percibe que solo a veces ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir el

ausentismo (Tabla 4). Esto sugiere que la implementación del BI provee relacionarse a las carencias y detalles de cada área para maximizar su impacto en la gestión del ausentismo. En conclusión, nuestros resultados refuerzan la idea de que el ausentismo laboral es un fenómeno multifactorial que necesita un enfoque holístico y adaptado a cada contexto. Si bien el BI puede ser una herramienta poderosa para identificar patrones, predecir tendencias y facilitar la toma de decisiones, su implementación debe ir acompañada de estrategias que consideren las particularidades de cada organización y sus colaboradores. Al igual que Chiang et al. (2021) proponen investigar las diferencias de género en el ausentismo, futuros estudios podrían explorar cómo las características individuales y organizacionales interactúan con el uso del BI para influir en el ausentismo laboral.

En el análisis de la hipótesis general, el Business Intelligence se relaciona significativamente con la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores. Los resultados de la investigación no respaldan la hipótesis general, demostrando no hay relación significativa del Business Intelligence (BI) con la gestión del ausentismo laboral. Tanto la percepción de los colaboradores, evidenciada a través de los datos cualitativos, como los resultados de la encuesta, confirman que la implementación de BI mejora la relación con la gestión del ausentismo, lo que a su vez se traduce en una optimización de los procesos internos de la empresa.

Esta relación positiva se atribuye a la capacidad de la BI para proporcionar Datos completos y actualizados al instante para los patrones de ausentismo, permitiendo identificar las causas raíz, predecir tendencias y tomar decisiones informadas para abordar el problema. Al utilizar la BI para analizar datos relevantes, las empresas pueden implementar estrategias preventivas y correctivas más efectivas, como programas de bienestar, flexibilidad laboral o incentivos para la asistencia, que contribuyen a reducir el ausentismo y mejorar la productividad.

V. CONCLUSIONES

Primero, se determinó que la implementación de herramientas y estrategias de Business Intelligence (BI) no se relacionó significativamente con la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024. El mayor porcentaje que equivale al 40% de los colaboradores menciona que la información proporcionada por el BI a veces es útil, para la toma de decisiones, en las gestiones del ausentismo laboral, así mismo el 33.8% refiere que casi nunca o nunca, dicha información proporcionada por el BI es útil para la toma de decisiones.

Segundo, se determinó la no relación significativa del BI con la efectividad de la planificación del ausentismo laboral. El mayor porcentaje que equivale al 41.5% de los colaboradores quienes afirman que la implementación de BI permite a veces mejoras en las identificaciones de patrones y tendencias en el ausentismo laboral, de tal manera se observa que el 28.4% de colaboradores afirmaron que la implementación del BI casi nunca o nunca fueron efectivas para tomar decisiones en la reducción del ausentismo laboral.

Tercero, se determinó la no relación significativa del BI con el control del ausentismo laboral planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, debido a que el 34.6% de los colaboradores afirma que a veces la información proporcionada por el sistema BI facilita la planificación del recurso humano para cubrir las ausencias laborales planificadas, el 35.4% de dichos colaboradores manifiestan que casi o nunca dicha información proporcionada facilita la planificación del recurso humano para cubrir las ausencias laborales planificadas.

Cuarto, se determinó la no relación significativa del BI con el control del ausentismo laboral no planificado de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024, el 40.8% de colaboradores refieren que a veces el sistema de BI permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado, mientras que el 34.6% refiere que casi nunca o nunca dicho sistema permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda al gerente de la empresa privada, en relación al objetivo general, que realice una implementación de herramientas y estrategias de BI que se relacionen de manera proporcional en la capacidad de la empresa para prevenir y mitigar el impacto del ausentismo laboral, debido a que el 26.2% de los colaboradores considera que siempre o casi siempre dicha implementación mejoraría en la elección de decisiones vinculadas a la gestión del ausentismo laboral, esto se sustenta en autores y estudios, las que han destacado el papel crucial del Business Intelligence en la optimización de la gestión del ausentismo laboral, según López Hernández (2024), el uso de BI, implica el conjunto de políticas y prácticas organizacionales diseñadas para controlar y reducir las ausencias de los empleados. Este proceso abarca la identificación de las causas del ausentismo, la observación y evaluación de las pautas de ausencia, así como la adopción de acciones que prevengan y corrijan.

Segundo, se recomienda al jefe de recursos humanos de la empresa privada, en relación al primer objetivo específico, realizar un mejor análisis en el sistema del BI implementado, para poder identificar los patrones y tendencias en el ausentismo laboral, debido a que solo el 30% de colaboradores identifica como favorable dicha identificación para la reducción del ausentismo laboral, esta recomendación se sustenta en autores como Few (2006) y Tufte (1990), quienes indican que la visualización de datos a través de dashboards y gráficos intuitivos las que facilitan la comprensión de información compleja y la toma de decisiones más informadas, las que llevarían una optimización en la gestión del ausentismo laboral, lo que mejoraría la productividad de la empresa.

Tercero, se recomienda a los jefes de áreas, de la empresa privada, en relación al segundo objetivo específico, usar de forma correcta la información proporcionada por el sistema de BI, las mismas que facilitan la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laboradas planificadas, de la forma que los colaboradores puedan informar en los tiempos correctos, estas ausencias planificadas, durante el estudio se encontró que solo el 30% de los colaboradores refieren que dicha información facilitan dicha planificación, según Ferraro (2016), el ausentismo laboral planificado como vacaciones, permisos por motivos personales o familiares, y otras ausencias previamente acordadas y autorizadas por la organización. Dichas ausencias al ser

conocidas y programadas, permiten a la organización planificar y gestionar la carga de trabajo de manera eficiente.

Cuarto, se recomienda a los jefes de área en concordancia con el área de recursos humanos y el gerente de la empresa privada, desarrollar estrategias de contención y mitigación, relacionado al tercer objetivo específico, con la que se podría aprovechar las herramientas de BI para identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado, en el estudio se encuentra que solo el 34.6% de los colaboradores afirma que el sistema de BI permite identificar rápidamente los casos del ausentismo laboral no planificado, lo que podría proporcionar una mejor gestión en el ausentismo laboral, esto basado en según Ferraro (2016), que el ausentismo laboral no planificado abarca las ausencias inesperadas de los empleados debido a enfermedades, emergencias personales, u otras situaciones imprevistas. Estas ausencias no pueden ser anticipadas y, por lo tanto, pueden causar interrupciones en la operación diaria de la organización, afectando la productividad y la eficiencia, pero si la empresa contará con un plan de contingencia antes estos inopinados, se podría disminuir en gran medida las repercusiones negativas de estos ausentismos laborales no planificados.

REFERENCIAS

- Alvarado-Apodaca, J., Ramírez-Noriega, A., Tripp-Barba, C., Martínez-Ramírez, Y., & Álvarez Sánchez, I. N. (2023). Inteligencia de negocios en América Latina: una revisión sistemática de literatura. *Revista De Investigación En Tecnologías De La Información*, 11(24), 76–89. <https://doi.org/10.36825/RITI.11.24.007>
- Araujo Poma, J. A. (2022). El ausentismo laboral y su relación con la productividad en una empresa de Contac Center Omnicanal en Lima – 2022. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002923962807001
- Ballestín, B., & Fàbregues, S. (2019). La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación. Editorial UOC. p. 156.
- Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Informacion Tecnologica*, 32(2), 11-. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Berón, Emmanuel A., Mejía, Daniela, & Castrillón, Omar D.. (2021). Main causes of workplace absenteeism: applying data mining. *Información tecnológica*, 32(2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Borda, M., Rolón, E., Javier, G. (2017). Ausentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. https://doi.org/10.48713/10336_13583
- Castro Maldonado, J. J., Gómez Macho, L. K., & Camargo Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174.
- Chiang Vega, M. M., Fuentes de la Fuente, Á. A., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2021). Work absence, remuneration, and equity: a confused relationship. *Cuadernos de Administración (Cali, Colombia)*, 36(68), 126–137. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9743>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores. https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenat0%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Correa-González, E., Ortiz-Sosa, Deison. (2020). Factors associated with absenteeism in outpatient general practitioners of a first-level care institution, 2019. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 206-212. Epub 04 de octubre de 2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400002>.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business Press.
- Doe, J., & Smith, J. (2019). Business Intelligence for Human Resources: A Study on Employee Absenteeism. *International Journal of Information Management*, 45, 15-24. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>
- Espinoza Montes, C. (2014). Metodología de investigación tecnológica pensando en sistemas. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1148/mit2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandes, F. T., Chiavegatto Filho, A. D. P. (2021). Prediction of absenteeism in public schools teachers with machine learning. *Revista De Saúde Pública*, 55, 23. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055002677>
- Fernández-Suárez, Iván, Botey, María, & Torrano, Fermín. (2020). Influence of contracting conditions on absenteeism. *Anales de Psicología*, 36(3), 503-511. Epub 21 de diciembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.36.3.371201>
- Ferraro, C. (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología "LUCIANO FORTABAT" de Olavarría. Trabajo de grado. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud. Universidad Nacional de Rosario. Centro de Estudios Interdisciplinarios. Bogotá D.C. Pp. 8-14. <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/7473/1/671661-2019-II-GTH.pdf>
- Few, S. (2006). *Now you see it: Simple visualization techniques for quantitative data*. Analytics Press.
- Golz, C., Peter, K. A., Zwakhalen, S., Hahn, S. (2021). Technostress Among Health Professionals - A Multilevel Model and Group Comparisons between Settings and Professions. *Informatics for health and social care*. URL: <https://doi.org/10.1080/17538157.2021.1872579>

- González, I. B., Gómez, D. M. L., Melo, N. A. P. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/29058776003.pdf>
- González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+ D, Innovación más desarrollo*, 10(28). DOI:
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Hamad, F., Al-Aamr, R., Jabbar, S. A., & Fakhuri, H. (2021). Business intelligence in academic libraries in Jordan: Opportunities and challenges. *IFLA journal*, 47(1), 37-50. <https://doi.org/10.1177/0340035220931882>
- Heidi Gautun, Christopher Bratt, (2024) Caring for older parents in Norway – How does it affect labor market participation and absence from work?, *Social Science & Medicine*, 2024, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116722>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953624001667>
- Hernández-Cantú, E., y Medina-Campos, E. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 28(1), 37-48.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
<https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADvestigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Icekson, T., Kaye-Tzadok, Avital, A., Zeiger, A. (2024), Childhood Maltreatment and Adult Work Absenteeism: Work Meaningfulness as a Double-Edged Sword *International Journal of Environmental Research and Public Health*,
<https://doi.org/10.3390/ijerph21040451>
- Intilangelo, A., Majic, S., Palchik, V., Traverso, M. L. (2024). Cuestionarios validados de adherencia a la medicación y factores asociados en pacientes crónicos: revisión sistemática. *Farmacia Hospitalaria*.
- Jara Ancajima, H. J. (2023). Inteligencia de negocios para la mejora de la gestión de compras en una empresa pesquera, Coishco 2023. Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/jn6orm/alma991002968151107001

- Jociles, M. (2018, January 1). Participant observation in the ethnographic study of social practices. *Revista Colombiana de Antropología*, 54(1), 121–150. Disponible en: <https://doi.org/10.22380/2539472x.386>
- Jose, M., Rodas-Silva, J. (2022). Análisis comparativo de metodologías y herramientas tecnológicas para procesos de Business Intelligence orientado a la toma de decisiones. *Informática Y Sistemas*, 6(1), 53-62.
- Josten EJC, Verbakel E, de Boer AH. A longitudinal study on the consequences of the take-up of informal care on work hours, labour market exit and workplace absenteeism due to illness. *Ageing and Society*. 2024;44(3):495-518. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X22000204>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Krizanovic, P. (2020, diciembre 15). Teletrabajo, sueldo en dólares y estrés: un "combo" que impulsó la rotación laboral en pandemia. *IProfesional*. <https://www.iprofesional.com/management/329347-la-rotacion-de-personal-no-se-desacelero-en-pandemia>
- La Razón. (2024, 28 de febrero). El coste del absentismo laboral se dispara un 74% en cinco años y alcanza un nuevo récord de 25.300 millones de euros. *La Razón*. https://www.larazon.es/economia/coste-absentismo-laboral-dispara-74-cinco-anos-alcanza-nuevo-record-25300-millones-euros_2024022865df29eb566e5f000195849f.html
- León-Larios, Fatima, Silva-Reus, Isabel, Puente Martínez, María José, Renuncio Roba, Abel, Ibeas Martínez, Eva, Lahoz Pascual, Isabel, Naranjo Ratia, María Cassia, Quílez Conde, José Cruz (2024). Influence of menstrual pain and symptoms on activities of daily living and work absenteeism: a cross-sectional study. *Reproductive Health*. URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12978-024-01757-6.pdf> DOI: <https://doi.org/10.1186/s12978-024-01757-6>
- López Hernández, V. M. (2024). Relación entre liderazgo transformacional y rendimiento en el trabajo. [Universidad Miguel Hernández]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/27891/1/TFG->

L%C3%B3pez%20Hern%C3%A1ndez%2C%20Valeria%20Mar%C3%ADa.pdf

- Martínez, C. L., Moraga, S. P., Paredes, C. S., Vásquez, A. S., & Villarroel, C. M. V.. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 243–249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Moreno Chuquimango, J. J. (2022). Business intelligence para mejorar la toma de decisiones en el área comercial de la empresa Corporación Industrial Ampuero, 2022. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/jn6orm/alma991002925673807001
- Namakforoosh, M. N. (2000). Metodología de la investigación. Editorial Limusa.
- Nieto, N. T. E. (2018). Metodología de la Investigación Científica. Editorial Universidad de La Rioja. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/calculo-aplicado-a-la-fisica-1/esteban-nieto-n-2018-tipos-de-investigacion/64165903>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/oit-el-trabajo-peligroso-mata-millones-y-cuesta-billones>
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano—Arquitectónico, 1, 9-10. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oviedo, H. C., Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572. <https://link.gale.com/apps/doc/A182979100/HWRC?u=univcv&sid=bookmark-HWRC&xid=965f6537>

- Pozo Puértolas, R. (2024). Investigación aplicada en diseño: Etapas de la actividad. *Gráfica (Bellaterra)*, 93–100. <https://doi.org/10.5565/rev/grafica.282>
- PricewaterhouseCoopers. El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica, 2024. [fecha de consulta 05 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>
- Quiroz Calle, R. A. (2023). Business intelligence como apoyo en la toma de decisiones de la gerencia administrativa de la Droguería las Américas, Trujillo 2023. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002967863507001
- Ramos-Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1-7 Feb. 2021, <https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Rojas-Pimentel, J., Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciendo*, 23(1), 71-77. http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
- Sánchez, D. C. (2015). AUSENTISMO LABORAL: UNA VISION DESDE LA GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
- Sánchez, Diana Carolina. "AUSENTISMO LABORAL: UNA VISION DESDE LA GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO." *Revista Salud Bosque*, vol. 5, no. 1, Jan.-June 2015, pp. 43+. Gale Health and Wellness, <https://go.gale.com/ps/i.do?p=HWRC&u=univcv&id=GALE|A598194802&v=2.1&it=r>
- Sarango, A. F. H., Yacelga, A. P. M., Sevilla, R. M. N., Sailema, M. E. C., Lescano, J. C. P. (2023). Inteligencia de negocios en la gestión empresarial: Un análisis a las investigaciones científicas mundiales: Business intelligence in business management: A review of worldwide scientific research. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 3367-3382. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.493>
- Severeijns, N.R.; Sips, A.S.M.; Merlo, A.; Bruce, G.; Verster, J.C.(2024) Absenteeism, Presenteeism, and the Economic Costs of Alcohol Hangover in The

Netherlands. Healthcare 2024, 12, 335.

<https://doi.org/10.3390/healthcare12030335>

Smith, J. (2023). The Impact of Business Intelligence on Workforce Management. *Journal of Business Analytics*, 45(2), 123-145.

Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/9807>

Wixom, B. H., Yen, B., & Relich, M. (2013). Maximizing Value from Business Intelligence Systems: A Review and Research Agenda. *MIS Quarterly*, 37(2), 435-458.

Yépez, Rodrigo. ¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral? [En línea]. *Diario Gestión*. 16 de septiembre de 2019. [Fecha de consulta: 05 de mayo del 2024]. Disponible en : <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1 Bussines Intelligence	La inteligencia de negocios, según Alvarado-Apodaca et al. (2023), comprende tecnologías, procesos y prácticas utilizadas por las organizaciones para recopilar, analizar y presentar información comercial, apoyando así la toma de decisiones. Su objetivo principal es convertir datos sin procesar en información útil para decisiones estratégicas, operativas y tácticas. La revisión sistemática de literatura realizada por estos autores se centró en identificar las herramientas de inteligencia de negocios más populares y sus ventajas en América Latina en los últimos cinco años, concluyendo que Power BI de Microsoft es la herramienta más utilizada, destacándose por su efectividad en la toma de decisiones a través de estrategias como dashboards y reporting.	La inteligencia de negocios se refiere a las tecnologías, procesos y prácticas que las organizaciones utilizan para recopilar, analizar y presentar datos comerciales, apoyando así la toma de decisiones estratégicas, operativas y tácticas. Para operacionalizar BI, se pueden considerar los siguientes elementos clave: Tecnologías de BI, Procesos de BI y Prácticas de BI, Estrategias implementadas para aprovechar los datos en la toma de decisiones..			
V.2 gestión del ausentismo laboral	La gestión del ausentismo laboral, según López Hernández (2024), implica el conjunto de políticas y prácticas organizacionales diseñadas para controlar y reducir las ausencias de los empleados. Este proceso abarca la identificación de las causas del ausentismo, el seguimiento y análisis de los patrones de ausencia, así como la implementación de medidas preventivas y correctivas. Además, busca promover un ambiente de trabajo saludable con el objetivo de minimizar las ausencias no justificadas, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la productividad y el rendimiento organizacional.	Se medirá la gestión del ausentismo laboral en base efectividad de la gestión del ausentismo laboral, la gestión del ausentismo laboral planificado, gestión del ausentismo laboral no planificado	Efectividad de la planificación	Efectividad	Ordinal - Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Control del ausentismo planificado	Control de ausencias planificadas	
			Control el ausentismo no planificado	Control de ausencias no planificadas	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Enlace al Formulario Google:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdOt3fZ_gA46w4tsS1tASqqkHqqKv4EOLUhK_A4IJSJ5G8iCw/viewform

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?					
2	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral?					
3	¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral?					
4	¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?					
5	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?					
6	¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?					
7	¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?					
8	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?					
9	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?					
10	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?					

11	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?					
12	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?					
13	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?					
14	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?					
15	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?					
16	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?					
17	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas?					
18	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?					
19	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?					
20	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?					
21	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?					



Anexo 3: Validez del Instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Marlon Acuña Benites

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería de sistemas con mención en Tecnologías de la Información de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: gestión del ausentismo laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable.
- Matriz de validación del instrumento.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DANIEL HUBER MALLQUI CAQUI

D.N.I 44852490

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la ficha que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Business Intelligence para la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL

Definición de la variable: La gestión del ausentismo laboral se refiere al conjunto de estrategias, políticas, procesos y prácticas que desarrolla una organización para prevenir, controlar y reducir las ausencias de sus colaboradores.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Efectividad de la planificación	Productividad laboral	1. ¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral? 2. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral? 3. ¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral? 4. ¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado? 5. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral? 6. ¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral? 7. ¿La información generada por el sistema de Business	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?				
Control del ausentismo laboral planificado	Ausencias planificadas	<p>8. ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?</p> <p>9. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?</p> <p>10. ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?</p> <p>11. ¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?</p> <p>12. ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?</p> <p>13. ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?</p> <p>14. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?</p>	1	1	1	1
Control el ausentismo laboral no planificado	Ausencias no planificadas	<p>15. ¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?</p> <p>16. ¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?</p> <p>17. ¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas en la gestión de las ausencias laborales no planificadas?</p>	1	1	1	1



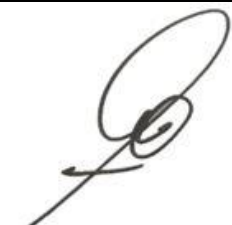
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		<p>18. ¿ El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?</p> <p>19. ¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?</p> <p>20. ¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?</p> <p>21. ¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Ficha de encuesta
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable gestión del ausentismo laboral a través de las siguientes dimensiones: Efectividad, Control del ausentismo laboral planificado, Control del ausentismo laboral no planificado.
Nombres y apellidos del experto	Marlon Frank Acuña Benites
Documento de identidad	42097456
Años de experiencia en el área	8
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente Asesor
Número telefónico	934290418
Firma	 Dr. Marlon Acuña Benites DNI: 42097456 Ing. de Sistemas / Investigador
Fecha	30 de mayo del 2024



N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: EFECTIVIDAD DE LA PLANIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL							
1	¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?	X		X		X		
2	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
3	¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
4	¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?	X		X		X		
5	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?	X		X		X		
6	¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
7	¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL PLANIFICADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

9	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
10	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
11	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
12	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?	X		X		X		
13	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL NO PLANIFICADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?	X		X		X		
17	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas?	X		X		X		
18	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?	X		X		X		
19	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?	X		X		X		
20	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	X		X		X		
21	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Acuña Benites, Marlon Frank **DNI:** 42097456



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas, Magister en Administración y Dirección de Empresas, Doctor en Administración.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de mayo del 2024

Firma del experto informante
Dr. Acuña Benites, Marlon Frank
DNI: 42097456



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Ficha de encuesta
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable gestión del ausentismo laboral a través de las siguientes dimensiones: Efectividad, Control del ausentismo laboral planificado, Control del ausentismo laboral no planificado.
Nombres y apellidos del experto	Artemio Calderón Pérez
Documento de identidad	40055451
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD
Cargo	Especialista
Número telefónico	985112187
Firma	 ----- Firma del experto informante Mg. Artemio Calderón Pérez DNI: 40055451
Fecha	30 de mayo del 2024



N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: EFECTIVIDAD DE LA PLANIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL							
1	¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?	X		X		X		
2	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
3	¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
4	¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?	X		X		X		
5	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?	X		X		X		
6	¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
7	¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL PLANIFICADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

9	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
10	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
11	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
12	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?	X		X		X		
13	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL NO PLANIFICADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?	X		X		X		
17	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas?	X		X		X		
18	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?	X		X		X		
19	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?	X		X		X		
20	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	X		X		X		
21	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Artemio Calderón Pérez **DNI:** 40055451

Especialidad del validador: Ingeniero en Computación e Informática, Magister en Docencia y Gestión Universitaria.



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de mayo del 2024

Firma del experto informante

Mg. Artemio Calderón Pérez

DNI: 40055451



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Ficha de encuesta
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable gestión del ausentismo laboral a través de las siguientes dimensiones: Efectividad, Control del ausentismo laboral planificado, Control del ausentismo laboral no planificado.
Nombres y apellidos del experto	Giscar Hugo Ramos Rojas
Documento de identidad	10619048
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD
Cargo	Implementador
Número telefónico	997143568
Firma	 ----- Firma del experto informante Mg. Giscar Hugo Ramos Rojas DNI: 10619048
Fecha	30 de mayo del 2024



N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: EFECTIVIDAD DE LA PLANIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL							
1	¿Considera usted que el uso correcto del Business Intelligence podría mejorar la identificación de patrones y tendencias en el ausentismo laboral?	X		X		X		
2	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence es útil para tomar decisiones relacionadas para la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
3	¿El uso de Business Intelligence ha facilitado la comunicación y colaboración entre las áreas involucradas para la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
4	¿El uso del Business Intelligence ha permitido tomar medidas más efectivas para reducir tanto el ausentismo laboral planificado como el no planificado?	X		X		X		
5	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para predecir y anticiparse a posibles casos de ausentismo laboral?	X		X		X		
6	¿El uso de Business Intelligence ha optimizado el tiempo y los recursos dedicados a la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
7	¿La información generada por el sistema de Business Intelligence es clara, precisa y fácil de entender por los responsables de la gestión del ausentismo laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL PLANIFICADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar con anticipación los periodos de mayor probabilidad de ausentismo laboral planificado (vacaciones, permisos, etc.)?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

9	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la planificación de recursos humanos para cubrir las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
10	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre los colaboradores y sus supervisores en relación con las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
11	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer políticas y procedimientos más claros y efectivos para la gestión de las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
12	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y control de las ausencias laborales planificadas, incluyendo la verificación de documentos justificativos?	X		X		X		
13	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral planificado en la productividad y el rendimiento de la empresa?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para gestionar de manera eficiente y equitativa las ausencias laborales planificadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL NO PLANIFICADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿El sistema de Business Intelligence permite identificar rápidamente los casos de ausentismo laboral no planificado (enfermedades, emergencias, etc.)?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	¿La información proporcionada por el sistema de Business Intelligence facilita la toma de decisiones inmediatas para cubrir las ausencias laborales no planificadas?	X		X		X		
17	¿El uso de Business Intelligence ha mejorado la comunicación y coordinación entre las áreas involucradas para la gestión de las ausencias laborales no planificadas?	X		X		X		
18	¿El uso del Business Intelligence ha permitido establecer protocolos de actuación más eficientes para atender los casos de ausentismo laboral no planificado?	X		X		X		
19	¿El sistema de Business Intelligence facilita el seguimiento y análisis de las causas del ausentismo laboral no planificado, identificando posibles problemas recurrentes?	X		X		X		
20	¿El uso de Business Intelligence ha contribuido a reducir el impacto negativo del ausentismo laboral no planificado en la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	X		X		X		
21	¿Considera usted que el sistema de Business Intelligence ha mejorado la capacidad de la empresa para responder de manera ágil y efectiva ante los casos de ausentismo laboral no planificado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Giscar Hugo Ramos Rojas **DNI:** 10619048

Especialidad del validador: Ingeniero de sistemas, Magister en gestión pública.



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de mayo del 2024

Firma del experto informante
Mg. Giscar Hugo Ramos Rojas

DNI: 10619048



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

45	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2
46	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3
47	5	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	4	2	3
48	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2
49	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1	3	2
50	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	5
51	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
52	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2
53	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	1	2	2	3	3	2
54	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
55	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	2	2
56	2	3	3	3	1	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3
57	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5
58	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3
59	4	4	3	2	3	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3
60	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
61	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
62	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4
63	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4
64	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2
65	3	3	1	2	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2
66	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3
67	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2
68	1	3	3	4	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2
69	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
70	3	3	1	2	5	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3
71	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2
72	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
73	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	1
74	3	3	3	2	4	5	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2
75	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	5
76	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	1	2	4	4	3	4
77	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3
78	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
79	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2
80	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3
81	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2
82	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3
83	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3
84	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2
85	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3
86	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4
87	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
88	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
89	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2
90	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

91	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2
92	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2
93	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4
94	4	2	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	2	3	4
95	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
96	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2
97	3	2	4	4	3	2	3	3	1	4	4	3	4	2	3	2	4	3	5	4	5
98	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
99	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4
100	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
101	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3
102	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3
103	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4
104	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	2
105	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3
106	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3
107	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	4	3	1	3	2	1
108	4	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3
109	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3
110	3	2	2	2	1	3	4	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	1
111	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4
112	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3
113	3	3	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4
114	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4
115	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3
116	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
117	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	3	4	3	3
118	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	1
119	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
120	2	2	4	2	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2
121	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2
122	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3
123	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3
124	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2
125	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
126	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3
127	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4
128	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5
129	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
130	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	4	2	3	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2431028914&u=1088032488&s=1&cro=103&lang=es

feedback studio DANIEL HUBER MALLQUI CAQUI | Business Intelligence y la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024 /100 1 de 15

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Business Intelligence y la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024

AUTOR:
Mallqui Caqui, Daniel Huber (orcid.org/0000-0002-8515-3764)

ASESORES:
Dr. Acuña Benites, Marlon Frank (orcid.org/0000-0001-5207-9353)
Mg. Puente Zamora, Jonathan Alexis (orcid.org/0009-0007-1034-1617)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Sistemas de Información y Comunicaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias ✕

11 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 % >
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 % >
3	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	2 % >
4	repositorio.uwienner.edu... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	repositorio.uancv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
6	repositorio.unp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
8	es.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
9	repositorio.upn.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
10	documentos.uru.edu <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
11	renatiga.sunedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

Página: 1 de 39 Número de palabras: 11785 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 08:51 12/08/2024



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20429533008
SUPPLIER & SERVICE CORPORATION S.A.C.	
Nombre del Gerente General	
Nombres y Apellidos Raul Yovani Chavez Chavez	DNI: 09322199

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Business Intelligence para la gestión del ausentismo laboral de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2024	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en ingeniería de sistemas con mención en tecnologías de la información	
Autor: Nombres y Apellidos Daniel Huber Mallqui Caqui	DNI: 44852490

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 08 de mayo de 2024


Firma: YOVANI CHAVEZ CH.
GERENTE GENERAL
Raul Yovani Chavez Chavez

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.