



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Factores que inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de
la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Huaman Gutierrez, Flor de Maria (orcid.org/0000-0003-1501-3894)

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata, Noel (orcid.org/0000-0001-9308-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, esposo e hija, quienes son fuente de inspiración teniendo a Dios sobre todas las cosas, para lograr la obtención del grado académico de maestra.

Agradecimiento

Al Dr. Noel Alcas y a la Universidad César Vallejo por brindar la oportunidad de acceder a estudios de posgrado y cristalizar este objetivo en el ámbito profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Ausentismo laboral.....	14
Tabla 2. Factores asociados.....	15
Tabla 3. Técnica e instrumento.....	16
Tabla 4. Resultados de confiabilidad de los instrumentos.....	18
Tabla 5.. Resultados por niveles de los factores asociados	21
Tabla 6. Resultados por nivel del factor motivacional.....	21
Tabla 7. Resultados por nivel del factor actitud y trabajo	22
Tabla 8. Resultados por nivel del factor cultura organizacional.....	22
Tabla 9. Resumen del proceso de casos para la hipótesis general.....	23
Tabla 10. Información de ajuste de los modelos para la hipótesis general.....	24
Tabla 11. Resumen de los Pseudo R-cuadrado para la hipótesis general.....	24
Tabla 12. Estimaciones de parámetros del modelo para la hipótesis general...	25
Tabla 13. Resumen del proceso de casos para la primera hipótesis específica	26
Tabla 14. Información ajuste de los modelos para la primera hipótesis específica	27
Tabla 15. Resumen de Pseudo R-cuadrado para la primera hipótesis específica	27
Tabla 16. Estimaciones parámetros del modelo para primera hipótesis específica	28
Tabla 17. Resumen del proceso de casos para la segunda hipótesis específica	29
Tabla 18. Información ajuste de los modelos para la segunda hipótesis específica	30
Tabla 19. Resumen de Pseudo R-cuadrado para la segunda hipótesis específica	30
Tabla 20. Estimaciones parámetros del modelo para segunda hipótesis específica	31
Tabla 21. Resumen del proceso de casos para la tercera hipótesis específica	32
Tabla 22. Información ajuste de los modelos para la tercera hipótesis específica	33
Tabla 23. Resumen de Pseudo R-cuadrado para tercera hipótesis específica	33
Tabla 24. Estimaciones parámetros del modelo para tercera hipótesis específica	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de Investigación.....	13

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar el factor de mayor incidencia de ausentismo laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019. Se empleó metodología de tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población muestral fue de 180 trabajadores administrativos, obtenidas de un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, los cuestionarios para cada variable. De los resultados descriptivos, se obtuvo que el 71,11% del total de los trabajadores encuestados indicó que los factores asociados al ausentismo laboral se establecen en niveles medios, el 27,78% en niveles altos y el 1,11% en niveles bajos. Respecto al resultado inferencial se utilizó el análisis de regresión logística ordinal, concluyendo que el factor de mayor incidencia en el ausentismo laboral, es la cultura organizacional, debido que el nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($t= 7,442$: p valor $0.000 < 0.05$), permitió rechazar la H_0 , y aceptar la tercera hipótesis específica, el factor asociado a la cultura organizacional influye en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Palabras Clave: Ausentismo laboral, factores asociados, ausentismo.

Abstract

The general objective of the research was to determine the factor with the highest incidence of work absenteeism in workers of the Superior Court of Justice of Lima Norte, 2019. Basic methodology, non-experimental design, quantitative approach and correlational scope were used. The sample population was 180 administrative workers, obtained from a non-probabilistic sampling. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaires for each variable. From the descriptive results, it was obtained that 71.11% of the total workers surveyed indicated that the factors associated with absenteeism from work are established at medium levels, 27.78% at high levels and 1.11% at low levels. Regarding the inferential result, ordinal logistic regression analysis was used, concluding that the factor with the greatest incidence in work absenteeism is the organizational culture, due to the critical level (Sig.) of the t-statistic of the regression coefficient ($t= 7.442$: p value $0.000 < 0.05$), allowed us to reject H_0 , and accept the third specific hypothesis, the factor associated with the organizational culture influences the work absenteeism of the workers of the Superior Court of Justice of Lima Norte.

Keywords: work absenteeism, associated factors, absenteeism.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el presente, el talento humano es contemplado por las empresas un potencial valioso, por cuanto la experiencia el conocimiento y los aportes permiten desarrollar el objetivo social y económico, permitiendo brindar atención adecuada y oportuna, manifestándose una alta demanda en los servicios que repercute en un óptimo desempeño laboral. Sin embargo, en los últimos años las diversas empresas se vienen afectando por causa del ausentismo laboral de sus trabajadores, este fenómeno es considerado un detonante que ocasiona un proceso productivo deficiente que trae consecuencias como: bajos ingresos, corte salarial por remuneraciones ínfimas, rotaciones, accidentes de trabajo, despidos y/o cierre definitivo de la entidad, lo que provoca inestabilidad en la organización. Tal es así que influye negativamente en el logro de la rentabilidad de la organización.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (2016), definió el ausentismo como la ausencia de un laborante que se espera esté presente, excluyendo días festivos y huelgas; Por el contrario, la ausencia por motivos médicos es un tiempo de baja por enfermedad que se acepta como ausencia debido a la discapacidad de una persona, se podría decir de un abandono sin previo aviso, dejando en abandono el trabajo y por ende se perjudica la actividad laboral, la cual deberá ser asumida por el empleador con un nuevo sobre costo, o reemplazando al trabajador, asimismo con el propósito de entorpecer la realización de las tareas programadas. En efecto, ante un clima organizacional atractivo, el indicio del ausentismo se reduce concluyéndose que la organización tiene mejores resultados.

Del mismo, Aliaga (2018), consideró que toda institución estima el modo que se genera la utilidad de trabajador en una organización, así como su productividad y ello repercute en los índices del logro de objetivos de una organización.

Dicho esto, en un estudio realizado en África, Mbombi et al. (2018), concluyeron que la ausencia recurrente del personal en su centro de labores para atención de pacientes, perjudicó la atención de los mismos y por ende afectó la productividad del nosocomio. Asimismo, Kocakulah et al. (2016), afirmaron que el ausentismo laboral en Norteamérica es oneroso y pernicioso para una empresa,

llegando a causar pérdidas millonarias por día. Similar opinión de Zhang et al. (2017), cuyo estudio realizado concluyeron que el ausentismo menoscaba la productividad y los honorarios de los trabajadores en Canadá.

En el Perú el ausentismo tiene un origen multifactorial como el cultural, económico, motivacional, actitudinal, donde cada colaborador es tenido en cuenta como un pilar, en otros términos, como el elemento primario y fundamental, con necesidades, valores, habilidades y conocimientos; asimismo, la valoración del desempeño de los trabajadores es mucho más que mirar las hojas de resultados. Pocas son las empresas que logran o buscan lograr detectar en qué es bueno cada empleado, cómo puede ayudar a la empresa, qué necesita hacer aún mejor, combinar con él un plan para desarrollarlo todo en aras de la búsqueda de los mejores resultados.

De igual modo Chiavenato (2004), afirmó que el ausentismo en las empresas se caracteriza que el patrón de ausencias de los empleados en el trabajo influye en los niveles de productividad. Esto se debe a que la ausencia de empleados afecta directamente las ganancias de la empresa, aumenta los costos y reduce la calidad de la producción. Por esta razón, el ausentismo genera una gran preocupación en las organizaciones y obliga a los gerentes a comprender mejor el tema, buscando soluciones que minimicen la tasa de ausencia. Las causas del ausentismo laboral son multifactoriales y deben estudiarse desde la perspectiva de las repercusiones en la productividad organizacional. En general, las principales razones de la ausencia de empleados son enfermedades, enfermedades profesionales, sobrecarga de trabajo y malas condiciones de trabajo.

Por ello, es una variable que ha tomado singular importancia, dado que tiene un impacto directo en el cumplimiento y consecución de objetivos específicos o institucionales, tal es así que, Ribaya (1998), propuso el ausentismo legal o involuntario y ausentismo personal o voluntario; el primero por razones de enfermedad, accidentes laborales, maternidad/ adopción y permisos legales, los cuales son generadas por casos fortuitos, sin embargo, repercuten en la productividad de la empresa; mientras que en el segundo, se debe a inasistencias no autorizadas, conflictos laborales y permisos personales, los cuales son actuados con dolo y alevosía, al tener pleno conocimiento de las consecuencias sin importarles el

resultado ocasionando perjuicio directo al empleador y a sus colegas de trabajo que en muchas ocasiones deben realizar múltiples labores al mismo tiempo con la finalidad de mantener el estándar de operatividad del recurso humano de la empresa; y cuyas decisiones son determinantes para coadyuvar o afectar el desarrollo del trabajo de toda empresa.

La investigación es importante porque permitirá encontrar la causal directa de dominio elevado como consecuencia del ausentismo laboral, lo cual servirá para dar alternativas de solución y/o contingencias a la organización permitiendo una productividad de acuerdo con los objetivos institucionales. Precizando de esta manera que ayudaremos a resolver y dar alternativas de solución de este fenómeno que está inmerso en todas aquellas empresas que desarrollen sus actividades de participación vital para el funcionamiento de una institución. Asimismo, beneficiará a todos los empresarios y corporaciones del ámbito público y privado, también a nivel individual (trabajador) determinando específicamente que causas generan o permiten la aparición de deserción o cualquiera de sus variantes a nivel laboral, de modo tal que se pueda prever situaciones futuras y la manera de proceder conforme al diverso abanico de situaciones respecto a las variables.

Basándonos en ello, se tiene como problema general ¿Qué factores inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019?, y como problemas específicos: ¿De qué manera el factor motivacional, relación entre actitud y trabajo, y cultura organizacional inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019?.

Considerando la justificación teórica, nos permite conocer el fundamento jurídico y administrativo de los factores que influyen en la falta de trabajo de los colaboradores de una organización; y práctica, para conocer la relación de las variables de estudio el cual permite tomar acciones para menguar el ausentismo en la gestión pública que perjudica el cumplimiento logro de metas y objetivos; contribuyendo a posteriores investigaciones de otros contextos similares.

Así también, tenemos como objetivo general: Determinar el factor de mayor incidencia en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019; y como objetivos específicos: Determinar que el factor

motivacional, relación entre actitud y trabajo, y cultura organizacional inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.

Finalmente, tenemos la hipótesis general: Existe mayor incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019; y como hipótesis específicas: Existe incidencia del factor motivacional, relación entre actitud y trabajo, y cultura organizacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.

Por otro lado, refiriéndose a trabajos internacionales previos estudiados con relevancia significativa, tenemos a Tatamuez-Tarapues et al. (2018), realizaron una investigación para determinar las causas del desempleo en las naciones latinoamericanas a lo largo de los 20 años anteriores. Emplearon el proceso de revisión sistemática, los hallazgos revelaron que los factores relacionados con el ausentismo se pueden dividir en: factores personales relacionados con la propia situación del empleado, factores sociodemográficos y finalmente factores laborales relacionados con el ambiente laboral, los cuales se interrelacionan. También, Cataño et al. (2017), identificaron los factores asociados al ausentismo entre los trabajadores de la salud; se trató de un estudio transversal y cuantitativo. La población estuvo conformada por 898 trabajadores de un centro de salud de Medellín, Colombia. Se aplicaron encuestas estructuradas considerando variables demográficas, profesionales, familiares, personales y sociales. De los cuales 140 fueron entrevistados y la tasa de ausentismo fue del 8,4%. El 84% de los ausentes del trabajo eran mujeres. Según edad se identificó un promedio de 32 años; concluyen que el bajo nivel de estudios es uno de los factores relacionados con el absentismo entre el personal de los centros sanitarios encuestados, el puesto de apoyo y el desempeño de tareas de asistencia. Además, Acevedo (2018) en su tesis estableció que los funcionarios de salud del sector público tienen como factores predominantes la estabilidad laboral, la doble presencia entre el hogar y trabajo, para así generar propuestas para definir una política pública orientada a su dirección. Siendo así se determina la ausencia, limitando las bajas laborales, excluyendo asuetos y otras bajas concertadas previamente. Se seleccionaron treinta y un documentos para esta

revisión, estableciéndose variables como el clima organizacional y la cultura, el estilo de administración de recursos humanos, adjudicación insuficiente de la carga de trabajo, horas de trabajo, salud de los empleados, inseguridad laboral, baja autonomía, doble asistencia, realización de más de un trabajo, trastornos alimentarios y del sueño. Metodológicamente, la investigación fue de naturaleza mixta, analizó a todos los funcionarios de salud pública y utilizando un muestreo por conveniencia, se formó una muestra de tres servicios, que fueron entrevistados. análisis descriptivo. El análisis estadístico se centró en los siguientes puntos: la estabilidad laboral, la doble presencia y la salud del funcionario. A partir de esta indagación, queda claro que la estabilidad laboral contribuye a un considerable incremento de licencias, pero no hay una diferencia significativa al considerar los días laborales promedio. Una doble presencia relacionada con el género indica que las mujeres predominan en cuanto a número y número de días libres. Lo mismo se aplica al comparar datos de licencias generales donde exceden el número y la cantidad de días de licencia relacionados con el trabajo. Finalmente, se presentaron una serie de propuestas públicas, que el autor cree que reducirían el ausentismo y políticas relacionadas. Asimismo, Holguin & Navarrete (2019), explicaron que la carencia de empleados de la empresa Distribuidora de medicamentos ecuatoriana en adelante DIFARE S.A., debido a la gran cantidad de clientes y pedidos que cumplir tiene una demanda excesiva generando carga de trabajo y se debe ampliar la jornada laboral para satisfacer sus necesidades, lo que atañe su condición de vida y compromiso a la organización, lo que resultó en un ausentismo masivo del personal. Por ello buscaron desarrollar marketing interno aumentando la estrategia de la distribuidora de medicamentos ecuatoriana. Con un punto de partida que repercute en la existencia del individuo, la investigación utilizó una metodología deductiva, es decir, la calidad de vida familiar, que se desencadena por el problema causado debido al cansancio y ausencia masiva, es una recarga importante para los socios que se sienten comprometidos y dan trabajo extra a la organización. El público objetivo fueron todos los socios del área de logística del almacén del DIFARE en la ciudad de Guayaquil. Al tratarse de un estrato plenamente identificado, se decidió dirigirse a personal de ambos sexos, cuya edad varió entre 20 y 45 años, y que residían en la provincia del Guayas. Donde concluyeron que una forma muy práctica de aumentar el número de clientes es cuidar de tus empleados. Si éstos se sienten identificados con la empresa, disminuirá el ausentismo y conseguirá más clientes en base a la buena atención y la calidad del

servicio. En el mismo periodo, Klínges (2019), cuya investigación examinó la relación entre varias características relacionadas con el absentismo y los gastos financieros asociados en un hospital situado en Bélgica de 2014 a 2016. Este hospital empleó a 1.692 trabajadores durante este periodo, lo que supuso unos gastos directos por absentismo para el empleador de 2.071.000,75 euros. Con el fin de demostrar las tendencias generales y las correlaciones entre las variables, se llevaron a cabo dos tipos de análisis: uno descriptivo, que mostró las tendencias generales y las correlaciones entre las variables; el otro econométrico, en el que utilizaron modelos de regresión multivariante para detectar la asociación entre las variables; por último, los gastos de absentismo directo se regresionaron en función de factores como el tiempo, el número de vacaciones reglamentarias, el sexo, la edad, la antigüedad y el estado de salud. Las distintas técnicas de regresión arrojaron resultados dispares; empleándose los modelos POLS y Tobit en la población del centro hospitalario. El estudio concluyó que las mujeres y el bajo estado de salud están relacionados con el aumento de los costos del absentismo, y que las variables sociodemográficas sexo, edad y estado de salud son los principales impulsores de los costos del absentismo. El envejecimiento tiene un impacto perjudicial. Los costos directos del absentismo también están muy correlacionados con la posición de los trabajadores y sus pautas de absentismo anteriores. En general, los trabajadores asalariados son más caros que los no asalariados. La cantidad de casos de gripe registrados a nivel nacional influyó en los gastos de forma favorable. La cantidad de días de vacaciones y el tiempo, además de la antigüedad, no tienen un impacto perceptible en los gastos directos de las ausencias. Y finalmente, Dyrbye et al. (2019), en su trabajo de estudio transversal examinó la relación entre desgaste profesional, absentismo y desempeño laboral de enfermeras estadounidenses, concluyendo que una de cada tres enfermeras en Estados Unidos padecía desgaste profesional, lo que duplicaba sus posibilidades de tener un bajo desempeño laboral, y una de cada seis reportó estar ausente durante un mes por enfermedad; pero no se descubrió ninguna correlación estadísticamente significativa entre la afección y la ausencia.

De igual manera se consultaron trabajos previos nacionales, tales como Santi (2018), en su indagación usó una metodología descriptiva y un cuestionario estructurado aplicado a 1215 empleados de nueve empresas agroindustriales cuidadosamente seleccionadas de la región de Lambayeque, se propuso evaluar el

impacto económico de la productividad laboral generada por el presentismo y el ausentismo. Concluyó que la producción laboral por presentismo y ausentismo de las empresas seleccionadas asciende a 27 días laborables anuales, de los cuales 18 días son atribuibles al ausentismo por enfermedad y 9 días son atribuibles al presentismo, lo que equivale a 317 empleados a tiempo completo que son improductivos. En consecuencia, la pérdida financiera por absentismo sería mayor para las agro empresas. Asimismo, Velásquez et al. (2017), en su pesquisa quiso encuadrar el nexo entre el estado nutricional y la ausencia laboral. La investigación fue transversal, recopilando información a través de informes de pacientes después de las inspecciones laborales y se registraron las ausencias durante 2013. Se utilizó La encuesta en mayo de 2015. La totalidad de colaboradores de dos empresas hidroeléctricas situadas cerca de una clínica de salud laboral, en el límite de la producción de energía, constituyó la población de estudio. Se utilizaron estadísticas descriptivas para obtener la frecuencia y los factores para los cálculos de regresión logística. Resultados: Se aceptaron 545 empleados. Concluyeron que el sobrepeso es un factor asociado, que incrementa su índice significativo a mediano plazo, proporcionando evidencia que respalda una asociación entre la obesidad y la duración promedio de la ausencia laboral. Además, proporciona un punto de corte del riesgo de absentismo en la categoría de obesidad y proporciona información sobre posibles asociaciones entre la obesidad y el ámbito laboral a medio plazo. Por otro lado, Aguirre & Moreno (2018), sostuvieron que existe una alta tasa de ausentismo prolongado motivado por los años de servicios, la jornada laboral atípica, actividades que generan desgaste físico y la incertidumbre de un trabajo no estable. Otro resultado fue el de Tenorio (2017), explicó que los trabajadores nombrados en una entidad tienen como principal contingencia de ausentismo, el factor salud, mientras que el personal contratado se encuentra en menor cantidad por la misma naturaleza de su condición. También Mamani (2019), concluyó que en un hospital de Lima los principales motivos de ausentismo entre las enfermeras variaban, como huelgas sindicales, licencia de paternidad, salario y motivos médicos. Para ello se realizó un estudio descriptivo básico.

A su vez para Magne (2008), el ausentismo es un problema de los últimos tiempos, existiendo una serie de factores que se hacen presentes, como es el caso de la motivación a cumplir un determinado rol en su quehacer cotidiano en la empresa,

lo cual es un factor de incidencia que repercute en mayor o menor grado según sea la entidad; también podemos aportar que la motivación laboral es un sentimiento que impulsa la acción., uno de los pilares más importantes dentro de las empresas, porque el desempeño de cada profesional depende de ello tener motivación es dar el primer paso; tener proactividad e interés muestra aliento en las actividades desarrolladas; la productividad atrae lo positivo para los ingresos de la compañía y el crecimiento de los empleados, en función a su necesidad sin mediar el objetivo de la empresa o las metas trazadas en su planificación anual.

Dicho de otro modo, Castañeda (2017), mencionó que el ausentismo es cuando aquel trabajador de una empresa no logra cumplir con el régimen laboral establecido por su autoridad competente inmediata superior, en la medida que esto afecta a la empresa por no tener una estabilidad o confianza en cuanto a los servicios prestados. Frente a esto, en el trabajo se refiere a los frecuentes retrasos y ausencias de los empleados y es uno de los principales índices que debe supervisar el área competente cualquier empresa. Después de todo, si los empleados comienzan a ausentarse mucho, esto es una señal de que algo no va bien con ellos o con la institución. Las causas de esta práctica son diversas, por lo tanto, los gerentes deben ser conscientes de esta señal dada por los empleados, actuando de manera preventiva o correctiva en cada situación.

Otra postura es la de Tantarico (2018), precisó que la variable en mención existe en todas las situaciones en que los trabajadores manifiestan razones para no desarrollar las actividades que han sido programadas a su cargo, debido a su irresponsabilidad, o a falta de motivación institucional o a otras causales, de modo tal que se ausentan por un tiempo determinado a realizar sus labores. Son variadas las causales por las que un colaborador puede faltar a sus labores, dentro de las cuales podría considerarse el bajo nivel de interés que este represente para sus proyectos personales o familiares, sin embargo, en algunas ocasiones esto genera que los objetivos o planes de la empresa a corto plazo se vean afectados debido a dichas irregularidades.

Conforme lo indicó Mesa (2004), el ausentismo tiene enfoques, dentro de los cuales se detalla: i) Enfoque Modelo económico: Se evidenció que para que exista ausentismo en este modelo se hace necesario el aspecto comportamental del

trabajador y de la otra cuanto tiempo el empleador será tolerante, hasta de tomar una decisión administrativa o en base de una norma legislativa, para dejar sin efecto el vínculo laboral; ii) Enfoque Modelo psicosocial: manifestó que estas emergen de la interacción entre los seres humanos, este tipo de cultura de ausencia abarca lo moral, la dependencia y la fragmentada.

A su vez González et al. (2014), sostuvieron que la ausencia reiterada, nos muestra, que para que exista ausentismo este debe ser una conducta reiterativa, en el trabajador, pudiendo tener diversas aristas que condicionen su cumplimiento de horario laboral. Igualmente Chiavenato (2004), aclaró en forma sucinta, que cuando se materializa el ausentismo, pueden ser por casos de enfermedad, o por goce de vacaciones o licencia debidamente solicitada y aceptada por el empleador.

Asimismo, Castillo (2017), consideró a todos los elementos del entorno asociados tanto al trabajador como al empleador, estos pueden ser sociales, psicológicos, culturales y económicos, es importante precisar que los factores pueden ser endógenos y exógenos, es decir pueden venir del interior del trabajador, como del entorno laboral por las condiciones de trabajo, la comunicación, el facto remunerativo, la seguridad entre otros. Mientras que para Tantarico (2018), los factores que se asocian tienen relación directa con razones personales las cuales influyen en la decisión que en ocasiones toma el trabajador, o en otras circunstancias guardan relación directa con situaciones externas que coadyuvan a dichas decisiones.

Sin embargo, Camarota & Paradiñas (2015), identificó tres factores primordiales para el problema que nos ocupa: Médico certificado: en esta categoría se incluyen las ausencias relacionadas con enfermedades comunes, enfermedades profesionales o accidentes; Legal: en esta categoría se incluyen las ausencias derivadas de cualquier situación que se encuentre enmarcada y sustentada en la legislación laboral vigente; Extralegal: en esta categoría se incluyen los reglamentos de trabajo, los convenios colectivos entre sindicatos y los acuerdos entre empleados y empleadores.

Castañeda (2017), consideró que las causales de ausencia, se denominan factores asociados, que no son más que en ocasiones falta de motivación, situaciones fortuitas que de un momento a otro se suscitan, u otros motivos de fuerza mayor que

considere suficiente razón para no asistir a su centro de labores, es importante considerar una etiología multifactorial. Variables de influencia individual como motivación, necesidades, hábitos, valores, habilidades y conocimientos; variables ocupacionales como el prototipo de organización, la técnica de producción y el volumen de la estructura laboral.

Según Blair (2001), los principales motivos de ausencia son salud-discapacidad, en la población general enfermedades respiratorias, enfermedades musculoesqueléticas y traumatismos, los hallazgos concuerdan con los resultados de otros estudios. Debido a que es la causa más común, que es la causa más común en promedio, ocurre en hombres que reciben un día más de discapacidad que en mujeres, lo que puede indicar una ligera disparidad en la gravedad de la afección en hombres en comparación con mujeres.

Conrad (1994), argumentó que las personas activas viven más que las sedentarias y, sin embargo, tienen menos discapacidad, lo que indica un mejor estado funcional orgánico, lo que también significaría una reducción de la carga de las demandas de salud en el sistema de cuidados a largo plazo, siendo una de las principales causas de los factores asociados es sin lugar a dudas la actividad física que presente un trabajador de una empresa y si este puede ser identificado como un potencial sedentario se vería perjudicada la empresa, sin embargo, si este trabajador fuera diagnosticado en alta actividad física este podría obtener mejores resultados para la empresa puesto que tiene mejores aptitudes para estar despierto, atento y potencialmente sería el que mejor desarrolle las tareas requeridas por su centro de trabajo.

Mientras que para Nichols (2004), respalda la necesidad de las empresas a nivel mundial en captar cada vez con más intensidad y exigencia que antes personal en edad joven, puesto que esto redundará en el logro de mejores resultados, esto no es sino la expresión de que cualquier investigador puede tener cerca suyo el entendimiento de la razón por la cual todas las empresas en los últimos años han valorado en mucho mayor medida la presencia de trabajadores de menor edad puesto que esto significa para ellos mejores resultados, siendo que en décadas anteriores se consideraba por muy alto a los trabajadores con edades adultas ya que estos

representaban mejores condiciones de salud mental, de confianza en que van a llegar a los resultados exigidos o planteados por la empresa, entre otros.

Dentro de los factores determinantes del ausentismo, podemos mencionar a Chiavenato (2004), lo dividió en: Factor motivacional, necesitamos motivar a nuestros empleados a trabajar más duro, se trata de convertir al trabajo en un fin, preocupa ante la falta de recompensa o sanciones que pudiera aplicar la empresa, escasa capacitación para el logro de objetivos; sin embargo, está claro que para la mayoría de las personas el trabajo no es más que un medio para conseguir otras cosas; relación entre actitud y trabajo, la alta producción o la estabilidad laboral pueden significar un medio para otros fines, es decir, ante una alta producción del trabajador y no existencia de estabilidad laboral, o los motivos que generan la impuntualidad pueden resquebrajar esta relación y cultura organizacional, es decir, las personas comunican las actitudes, aspiraciones y temas importantes de la organización en interacciones entre miembros de la cultura de la organización, por ejemplo conflicto de actividades, comportamientos observados no adecuados, incumplimiento de normas y poca interacción con sus pares concluyendo en el clima organizacional, no respetando la autoridad ni cumpliendo las funciones para el cual fueron contratados a cabalidad, todo eso, deben tenerse presente y detectarse a tiempo, caso contrario, se vulnera y afecta la organización trayendo repercusiones para el empleador y el trabajador.

Por último y no menos importante, Ribaya (1998), comprendió dos grandes dimensiones: por una parte, considera el ausentismo legal o involuntario y el ausentismo personal o voluntario. En la primera clasificación se enmarca las enfermedades comunes, los accidentes dentro de la realización de las labores, permisos brindados por médicos o por algún tema legal, casos de maternidad o adopción, atención de embarazo o lactancia, enfermedades laborales, como el stress, la fatiga de acuerdo al tipo de trabajo realizado; en la segunda se incluye permisos de carácter personal o faltas sin haber sido solicitadas o planificadas, así como conflictos laborales, convirtiéndose en uno de los problemas de las empresas tanto nacionales como internacionales. Siendo así, que los riesgos laborales han existido siempre y se han contemplado como algo que es inherente al hecho mismo del trabajo. Por tal motivo, lograr su reducción, permitirá mejores condiciones de los trabajadores y una

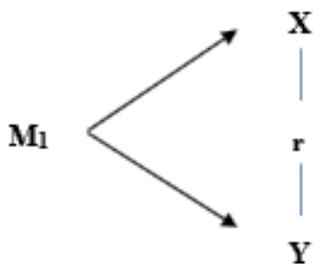
disminución de enfermedades laborales, físicas que muchas veces son ocasionadas por el ambiente laboral. Por tanto, se concluye que en esta dimensión se encuentra, los ausentismos, sin causa aparente, que puede ser la falta de motivación en el trabajo, o por cuestiones como el cambio de las autoridades municipales, que no son de su simpatía, o por tener jefes muy aprehensivos, lo que hace que el trabajador tenga animadversión a cumplir su rol laboral en óptimas condiciones.

II. METODOLOGÍA

Según Hernández et al. (2014), la investigación es de tipo básica, le permite agregar información para el conocimiento, sin que exista una aplicación práctica. El enfoque utilizado es el cuantitativo, respaldado por Sampieri (1991), afirmó que el paradigma es positivista, se respalda en las ciencias exactas o naturales y el objetivo de toda recogida de datos es probar hipótesis basadas en teorías del comportamiento, pruebas y mediciones numéricas y análisis estadísticos.

Y según resaltó Van Dalen et al. (2006), es de nivel descriptivo, porque describe las actividades, objetos, procesos y personas que existen entre dos o más variables. Finalmente, el diseño es no experimental transversal, contempla al fenómeno en su ambiente natural y luego procede a analizarlo, las variables no son manipuladas, ni mucho menos aleatoriamente, respecto al análisis y las unidades de medida. Según indicó Gómez (2006), existen tres tipos de diseños transaccionales: el primero es exploratorio; el segundo es descriptivo y el tercero es causal-correlacional, que describe el vínculo entre dos o más variables en un momento concreto.

Figura 1. *Diseño de Investigación*



Dónde:

M_1 es población, X es la variable ausentismo laboral, Y es factores asociados y r es la relación entre variables.

En relación con la primera variable, tenemos al ausentismo laboral cuya definición conceptual para Castañeda (2017), se refiere cuando aquel trabajador de una empresa no logra cumplir con el régimen laboral establecido por su autoridad

competente inmediata superior, en la medida que esto afecta a la empresa por no tener una estabilidad o confianza en cuanto a los servicios prestados. Y la definición operacional según Ribaya (1998), el ausentismo se divide en dos dimensiones: legal o involuntario y personal o voluntario. Estas se disgregaron en rangos, niveles, escalas, ítems e indicadores. La encuesta es la técnica utilizada para medir la variable, y el cuestionario es el instrumento con preguntas de tipo Likert. Y en relación con la segunda variable tenemos a los factores asociados, cuya definición conceptual sostuvo Tantarico (2018), que se asocian al ausentismo y tienen relación directa con razones personales las cuales influyen en la decisión que en ocasiones toma el trabajador, o en otras circunstancias guardan relación directa con situaciones externas que coadyuvan a dichas decisiones. Y cuya definición operacional según Chiavenato (2004), se dividen en tres dimensiones: motivacional, relación entre actitud y trabajo y cultura organizacional. Siendo disgregadas operacionalmente de la misma manera que la variable anterior y usando la misma técnica e instrumento.

La operacionalización de la primera variable se realiza de la siguiente manera:

Tabla 1.

Ausentismo laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas E índices	Niveles y Rangos
Legal o involuntario	Tiempo de duración Enfermedad Accidentes laborales	1-10	Nunca (1)	Alto 80-100
			Casi nunca (2)	
Personal o voluntario	Inasistencias Perjuicio económico Actividad extra laboral	11-20	A veces (3)	Medio 46-79
			Casi siempre (4)	Bajo 20-45
			Siempre (5)	

La operacionalización de la segunda variable se realiza de la siguiente manera:

Tabla 2.

Factores asociados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e índices	Niveles y Rangos
Motivacional	Resultados Capacitación	1-8	Nunca (1) Casi nunca (2)	Alto 80-100
Relación entre Actitud y trabajo	Conflicto laboral clima laboral	9-14	A veces (3) Casi siempre (4)	Medio 46 -79
Cultura Organizacional	Adaptación Supervisión Condición laboral	15-20	Siempre (5)	Bajo 20 - 45

Según Cook y Reichardt (1986), recalcaron que la población principal del estudio está formada por todos los miembros que participan en el mismo, teniendo como característica fundamental: medible, cuantificable y estudiabile. La investigación tiene una población delimitada de 320 trabajadores administrativos de la entidad, siendo el criterio de inclusión que todos son profesionales administrativos y pertenecen a la misma Corte Superior. Mientras que el criterio de exclusión, son los trabajadores jurisdiccionales, debido que no todos son profesionales, sino pueden ser bachilleres, técnicos de instituto, estudiantes universitarios.

Del mismo modo Cook y Reichardt (1986), definieron una muestra como un pequeño grupo de la población con características iguales, aquí contamos con una muestra intencionada de 180 trabajadores administrativos “nombrados” de la Corte Superior; teniendo como criterio de inclusión para esta muestra que todos los trabajadores seleccionados tienen la condición de nombrados; mientras que, el criterio de exclusión, lo conforman todos aquellos que son contratados a plazo fijo y/o suplencia.

Finalmente, Cook y Reichardt (1986), afirmaron que el muestreo es la selección de un número de sujetos de una población definida en un estudio. Por otro lado, Hernández et al. (2014), manifestó que un muestreo no probabilístico es la llamada muestra dirigida, es decir, existe una selección informal y a partir de ellas se hace inferencia sobre la población. En este caso, la investigación tiene un muestreo no probabilístico, porque los elementos fueron seleccionados de manera intencional cuya característica definida, es su condición de nombrados.

Para Hernández et al. (2014), recomiendan el uso de encuestas como técnica de recogida de datos, ya que son un método rápido y eficaz para obtener y elaborar datos. En cuanto al instrumento, utilizamos el cuestionario con medición tipo Likert por cada variable, la cual se aplicó a los 180 trabajadores administrativos nombrados de la Corte Superior. Los cuestionarios constaron de 20 preguntas cada una con una duración de 15 minutos, según sostuvo Sautú (2007), un cuestionario es, el instrumento estandarizado para obtener datos durante el trabajo de investigaciones cuantitativas.

Tabla 3.

Técnica e instrumento de variables

Variables	Técnica	Instrumento
Ausentismo laboral		
Factores asociados	Encuesta	Cuestionario

Ficha Técnica de los Instrumentos

Cuestionario sobre el ausentismo laboral

Autor	: Flor de María Huamán Gutiérrez, en base a los fundamentos teóricos de Chiavenato (2004)
Lugar	: Perú
Fecha de empleo	: Diciembre 2019
Objetivo	: Evaluar el ausentismo laboral y cada una de sus 02 dimensiones
Tipo	: Encuesta
Tiempo	: De 15 min
Administrado a	: Trabajadores Administrativos Nombrados
Escala	: Ordinal tipo Likert
Confiabilidad	: 0,941 (Alfa de Cronbach)

Cuestionario sobre los factores asociados

Autor	: Flor de María Huamán Gutiérrez en base a los fundamentos teóricos de Ribaya (1998)
Lugar	: Perú
Fecha de empleo	: Diciembre 2019
Objetivo	: Identificar los factores asociados al ausentismo laboral y cada una de sus 03 dimensiones
Tipo	: Encuesta
Tiempo	: De 15 min
Administrado a	: Trabajadores Administrativos Nombrados
Escala	: Ordinal tipo Likert
Confiabilidad	: 0,976 (Alfa de Cronbach)

Asimismo, en relación con la validez de los instrumentos, Herrera (1998), se refiere a la intención del investigador porque los resultados en cifras obtenidas representen información confiable con la que se pueda contar de acuerdo con el enfoque de investigación definido por su problema de investigación inicial. Es decir, todo instrumento es la herramienta utilizada en la investigación que ayuda a cuantificar el resultado deseado. Los instrumentos de las variables, fueron sometidos a criterio de tres jueces expertos integrados por: Cristian Medina Sotelo, docente metodólogo; Percy Alexander Torres Cahuana, magister en gestión pública y César Garay Ghilardi, maestro en administración, quienes determinaron que los cuestionarios tienen la situación de aceptable, por tanto, son aplicables para la investigación.

La confiabilidad para Kerlinger (1988), da como resultado un instrumento coherente, siendo consistente en su grado de confianza, la importancia radica en que los datos que arrojen los instrumentos, puedan encontrar lo que se buscó desde un primer momento al determinar los problemas de investigación de manera incipiente.

Por tratarse de una investigación cuantitativa, se empleó la prueba estadística de fiabilidad Alpha de Cronbach, elaborándose un cuestionario con 20 ítems para la variable Ausentismo laboral, considerando las dimensiones de Ausentismo legal o involuntario y Ausentismo personal o voluntario. Mientras que para la variable Factores asociados, se consideraron las dimensiones factor motivacional, Relación entre actitud y trabajo, cultura organizacional, con la misma cantidad de preguntas.

La prueba piloto fue aplicada a una muestra de 20 trabajadores administrativos (nombrados) de la entidad, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 4.

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Ausentismo laboral	0,941	20
Factores Asociados	0,976	20

Basado en los resultados adquiridos en la prueba piloto, según Hernández et al. (2014), el Alpha de Cronbach significa un valor de 0 a 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 significa máxima confiabilidad, por lo que, si el valor se aproxima a la unidad representa que tiene confiabilidad media o alta. Considerando la siguiente escala: i) Por debajo de 0,60 es inaceptable De 0,60 a 0,65 indeseable De 0,65 a 0,70 mínimamente aceptable. De 0,70 a 0,80, ii) De 0,80 a 0,90 buena, iii) De 0,90 a 1,00 muy confiable; pudiendo en este caso, afirmarse que los instrumentos aplicados son altamente confiables.

La investigación se desarrolló en la entidad que administra justicia, habiéndose encontrado la problemática de ausencia laboral de colaboradores, por lo que se quiso saber, que factor es el más predominante, sobre todo en el personal administrativo, planteándose los problemas generales y específicos, así como los objetivos y finalmente las hipótesis. Se tuvo acceso a información de la Coordinación de Personal de Lima Norte relacionado a los ausentismos de los laborantes, así como a los repositorios de diversas universidades internacionales, nacionales, artículos científicos referentes al tema de investigación. Se elaboraron los instrumentos que se aplicaron tanto a la prueba piloto como a la muestra intencionada, y una vez culminado, se procesaron en el Programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) para obtener la captura y análisis de datos, adquiriendo resultados y realizando la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Para la parte inferencial del análisis de datos, se utilizó el análisis de regresión logística ordinal y se emplearon estadísticas descriptivas para caracterizar el comportamiento de las variables, tabulando en tablas de distribución porcentual con figuras para su interpretación.

Finalmente, en concordancia con los aspectos éticos, la elaboración de esta tesis siguió estrictamente las instrucciones impartidas por la universidad, se prestó especial atención a los derechos de autor, citando correctamente alguna idea o concepto que no sea propio del investigador, siguiendo las Normas APA, 7ª edición. Se cumplió estrictamente el protocolo para el permiso correspondiente, mediante un documento dirigido a la Coordinación de Personal de la entidad investigada, quien autorizó aplicar los instrumentos y finalmente expidió un certificado confirmando la ejecución del mismo. La aplicación, se realizó dentro de un ambiente adecuado dando

a conocer el procedimiento. Para obtener la verdad de las respuestas se guardó confidencialidad lo que garantizó el anonimato de la identidad de los trabajadores, preservando la integridad de las respuestas, sin dar a conocer al trabajador los resultados.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos: Factores asociados y sus dimensiones

Tabla 5.

Resultados por niveles de los factores asociados al ausentismo laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	50	27,78%
Medio	128	71,11%
Bajo	2	1,11%
Total	180	100,00%

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 5, se muestra que el 71,11% del total de los trabajadores encuestados caracterizan que los factores asociados al ausentismo laboral se establecen en niveles medios, el 27,78% indican que se dan en niveles altos, mientras que el 1,11% señalan que se establecen en niveles bajos.

Tabla 6.

Resultados por nivel del factor motivacional asociado al ausentismo laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	73	40,56%
Medio	88	48,89%
Bajo	19	10,56%
Total	180	100,00%

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se muestra que el 48,99% del total de los trabajadores determinan que los factores motivacionales se establecen en niveles medios, el 40,56% indican que se dan en niveles altos, y el 10,56% señalan que se establecen en niveles bajos.

Tabla 7.

Resultados por nivel del factor relación entre actitud y trabajo asociados al ausentismo laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	42	23,33%
Medio	120	66,67%
Bajo	18	10,00%
Total	180	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 7, se muestra que el 66,67% del total de los trabajadores encuestados caracterizan que los factores de actitudes hacia el trabajo se establecen en niveles medios, el 23,33% indican que se sitúan en niveles altos, y el 10,00% señalan que se establecen en niveles bajos.

Tabla 8.

Resultados por nivel del factor cultura organizacional asociado al ausentismo laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	74	41,11%
Medio	86	47,78%
Bajo	20	11,11%
Total	180	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 8, se muestra que el 47,78% del total de los trabajadores encuestados caracterizan que los factores de cultura organizacional se establecen en niveles medios, el 41,11% indican que se sitúan en niveles altos, y el 11,11% señalan que se establecen en niveles bajos.

Resultados inferenciales: Pruebas de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Se empleó el siguiente planteamiento:

Hi: Existe mayor incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

Ho: No existe mayor incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

Tabla 9.

Resumen del proceso de casos para la hipótesis general

		N	Porcentaje marginal
Ausentismo Laboral	Bajo	12	6,7%
	Medio	99	55,0%
	Alto	69	38,3%
Factor cultura organizacional	Bajo	2	1,1%
	Medio	128	71,1%
	Alto	50	27,8%
Válidos		180	100,0%
Perdidos		0	
Total		180	
Subpoblación		3 ^a	

a. La variable dependiente sólo tiene un valor observado en 1 (33,3%) subpoblaciones.

Tabla 10.*Información de ajuste de los modelos para la hipótesis general*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49,636			
Final	13,408	36,228	4	,000

En la Tabla 10, de la prueba de verosimilitud se observa que el nivel crítico (Sig.) es menor al nivel de significancia establecido ($p = 0,000 < 0,05$) interpretando que el factor cultura organizacional tiene mayor incidencia en el ausentismo laboral, por tanto, se acepta el modelo de regresión utilizado.

Tabla 11.*Resumen de los Pseudo R-cuadrado para la hipótesis general*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,182	,220	,115

En la tabla 11, los coeficientes de las pruebas de R cuadrado de la hipótesis general, muestra el coeficiente de Nagelkerke $R^2 = 0,220$, el cual indica que 22% del ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte se explica por el factor cultura organizacional.

Tabla 12.*Estimaciones de parámetros del modelo para la hipótesis general*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Bajo	Intersección	-10,478	32,818	,102	1	,750			
	[Factorculturaorganizacional=1]	30,729	,000	.	1	.	2,16E+13	2,16E+13	2,16E+13
	[Factorculturaorganizacional=2]	9,197	32,820	,079	1	,779	9872,335	1,143E-24	8,528E+31
	[Factorculturaorganizacional=3]	0 ^b	.	.	0
Medio	Intersección	-,663	,299	4,936	1	,026			
	[Factorculturaorganizacional=1]	1,024	,000	.	1	.	2,785	2,785	2,785
	[Factorculturaorganizacional=2]	1,486	,359	17,116	1	,000	4,422	2,186	8,942
	[Factorculturaorganizacional=3]	0 ^b	.	.	0

a. La categoría de referencia es: Alto.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la Tabla 12, se ofrecen los resultados del coeficiente de la ecuación (B y Error estándar) que integran al modelo de regresión, con respecto al nivel del factor cultura organizacional y el ausentismo laboral esperado. Evidenciando un valor de significancia p valor= 0,000 asociado al coeficiente Wald= 17,116, que por ser menor al nivel de significancia establecido (p valor < 0,05), conlleva al rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la hipótesis general, concluyendo que existe mayor incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo.

Prueba de la primera hipótesis específica

Se empleó el siguiente planteamiento:

H₁: Existe incidencia del factor motivacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

H₀: No existe incidencia del factor motivacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

Tabla 13.

Resumen del proceso de casos para la primera hipótesis específica

		N	Porcentaje marginal
Ausentismo Laboral	Bajo	12	6,7%
	Medio	99	55,0%
	Alto	69	38,3%
Factor motivacional	Bajo	19	10,6%
	Medio	88	48,9%
	Alto	73	40,6%
Válidos		180	100,0%
Perdidos		0	
Total		180	
Subpoblación		3	

Tabla 14.*Información de ajuste de los modelos para la primera hipótesis específica*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,139			
Final	21,094	15,045	4	,005

En la Tabla 14, de la prueba de verosimilitud se observa que el nivel crítico (Sig.) es menor al nivel de significancia establecido ($p = 0,005 < 0,05$) interpretando que los factores motivacionales si tienen incidencia ante el ausentismo laboral, por tanto, se acepta el modelo de regresión.

Tabla 15.*Resumen de los Pseudo R-cuadrado para la primera hipótesis específica*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,080	,097	,048

En la tabla 15, los coeficientes de las pruebas de R cuadrado de la hipótesis general, muestra el coeficiente de Nagelkerke $R^2 = 0,097$, el cual indica que 9,7% del ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte se explica por los factores motivacionales.

Tabla 16.*Estimaciones de parámetros del modelo para la primera hipótesis específica*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Ausentismo Laboral ^a	Bajo Intersección	-3,638	1,013	12,893	1	,000			
	[Factormotivacional=1]	3,350	1,269	6,972	1	,008	28,500	2,371	342,595
	[Factormotivacional=2]	2,421	1,090	4,933	1	,026	11,259	1,329	95,371
	[Factormotivacional=3]	0 ^b	.	.	0
	Medio Intersección	-,111	,236	,222	1	,638			
	[Factormotivacional=1]	1,210	,624	3,762	1	,052	3,353	,987	11,386
	[Factormotivacional=2]	,786	,334	5,530	1	,019	2,194	1,140	4,223
	[Factormotivacional=3]	0 ^b	.	.	0

a. La categoría de referencia es: Alto.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la Tabla 16, se ofrecen los resultados del coeficiente de la ecuación (B y Error estándar) que integran al modelo de regresión, con respecto al nivel de los factores motivacionales y el ausentismo laboral esperado. Evidenciando un valor de significancia p valor= 0,019 asociado al coeficiente Wald= 5,530, que por ser menor al nivel de significancia establecido (p valor < 0,05), conlleva al rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la primera hipótesis específica, concluyendo que existe influencia de los factores motivacionales en el ausentismo.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Se empleó el siguiente planteamiento:

H₂: Existe incidencia del factor relación entre actitud y trabajo en el ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

H₀: No existe incidencia del factor relación entre actitud y trabajo en el ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

Tabla 17.

Resumen del proceso de casos para la segunda hipótesis específica

		N	Porcentaje marginal
Ausentismo Laboral	Bajo	12	6,7%
	Medio	99	55,0%
	Alto	69	38,3%
Factores relación entre actitud y trabajo	Bajo	18	10,0%
	Medio	120	66,7%
	Alto	42	23,3%
Válidos		180	100,0%
Perdidos		0	
Total		180	
Subpoblación		3	

Tabla 18.*Información de ajuste de los modelos para la segunda hipótesis específica*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,247			
Final	20,728	9,519	4	,049

En la Tabla 18, de la prueba de verosimilitud se observa que el nivel crítico (Sig.) es menor al nivel de significancia establecido ($p = 0,049 < 0,05$) interpretando que los factores relacionados a la actitud hacia el trabajo si inciden en el ausentismo laboral, por tanto, se acepta el modelo de regresión.

Tabla 19.*Resumen de los Pseudo R-cuadrado para la segunda hipótesis específica*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,052	,062	,030

En la tabla 19, los coeficientes de las pruebas de R cuadrado de la hipótesis general, muestra el coeficiente de Nagelkerke $R^2 = 0,062$, el cual indica que 6,2% del ausentismo laboral se explica por los factores de actitud hacia el trabajo.

Tabla 20.*Estimaciones de parámetros del modelo para la segunda hipótesis específica*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
Ausentismo Laboral ^a								Límite inferior	Límite superior
Bajo	Intersección	-3,091	1,022	9,139	1	,003			
	[Factoresderelaciónactitudytrabajo=1]	3,091	1,308	5,581	1	,018	22,000	1,693	285,893
	[Factoresderelaciónactitudytrabajo=2]	1,386	1,092	1,611	1	,204	4,000	,470	34,029
	[Factoresderelaciónactitudytrabajo=3]	0 ^b	.	.	0
Medio	Intersección	-,147	,313	,219	1	,640			
	[Factoresderelaciónactitudytrabajo=1]	1,533	,717	4,565	1	,033	4,632	1,135	18,899
	[Factoresderelaciónactitudytrabajo=2]	,582	,368	2,499	1	,114	1,789	,870	3,682
	[Factoresderelaciónactitudytrabajo=3]	0 ^b	.	.	0

a. La categoría de referencia es: Alto.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la Tabla 20, se ofrecen los resultados del coeficiente de la ecuación (B y Error estándar) que integran al modelo de regresión, con respecto al nivel de los factores de actitud hacia el trabajo y el ausentismo laboral esperado. Evidenciando un valor de significancia p valor= 0,003 asociado al coeficiente Wald= 9,139, que por ser menor al nivel de significancia establecido (p valor < 0,05), conlleva al rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la segunda hipótesis específica, concluyendo que existe incidencia del factor actitud hacia el trabajo en el ausentismo laboral.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Se empleó el siguiente planteamiento:

H₃: Existe incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

H₀: No existe incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte, 2019.

Tabla 21.

Resumen del proceso de casos para la tercera hipótesis específica.

		N	Porcentaje marginal
Ausentismo Laboral	Bajo	12	6,7%
	Medio	99	55,0%
	Alto	69	38,3%
Cultura organizacional	Bajo	20	11,1%
	Medio	86	47,8%
	Alto	74	41,1%
Válidos		180	100,0%
Perdidos		0	
Total		180	
Subpoblación		3	

Tabla 22.*Información de ajuste de los modelos para la tercera hipótesis específica.*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	142,227			
Final	16,346	125,880	4	,000

En la Tabla 22, de la prueba de verosimilitud se observa que el nivel crítico (Sig.) es menor al nivel de significancia establecido ($p = 0,000 < 0,05$) interpretando que los factores relacionados a la cultura organizacional aportan a explicar el ausentismo laboral, por tanto, se acepta el modelo de regresión.

Tabla 23.*Resumen de los Pseudo R-cuadrado para la tercera hipótesis específica.*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,503	,608	,399

En la tabla 23, los coeficientes de las pruebas de R cuadrado de la hipótesis general, muestra el coeficiente de Nagelkerke $R^2 = 0,608$, el cual indica que 60,8% del ausentismo laboral se explica por los factores asociados a la cultura organizacional.

Tabla 24.*Estimaciones de parámetros del modelo para la tercera hipótesis específica.*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Ausentismo Laboral ^a	Bajo Intersección	-4,078	1,008	16,349	1	,000			
	[Culturaorganizacional=1]	23,741	1,128	442,601	1	,000	20442501808,987	2238602803,162	186677100386,129
	[Culturaorganizacional=2]	2,468	1,272	3,767	1	,052	11,800	,976	142,647
	[Culturaorganizacional=3]	0 ^b	.	.	0
Medio	Intersección	-1,438	,297	23,413	1	,000			
	[Culturaorganizacional=1]	21,302	,000	.	1	.	1784662856,341	1784662856,341	1784662856,341
	[Culturaorganizacional=2]	3,440	,449	58,612	1	,000	31,186	12,927	75,235
	[Culturaorganizacional=3]	0 ^b	.	.	0

a. La categoría de referencia es: Alto.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la Tabla 24, se ofrecen los resultados del coeficiente de la ecuación (B y Error estándar) que integran al modelo de regresión, con respecto al nivel de los factores de cultura organizacional y el ausentismo laboral esperado. Evidenciando un valor de significancia p valor= 0,000 asociado al coeficiente Wald= 58,612, que por ser menor al nivel de significancia establecido (p valor < 0,05), conlleva al rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la segunda hipótesis específica, concluyendo que existe incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral.

IV. DISCUSIÓN

En base a la investigación realizada, podemos afirmar que la presencia de ausentismo laboral, se da por una serie de factores, para conocer qué factores tienen mayor incidencia se aplicó la prueba de Regresión Logística ordinal lo que permitió la prueba de verosimilitud se observa que el nivel crítico (Sig.) es menor al nivel de significancia establecido ($p = 0,000 < 0,05$) interpretando que los factores organizacionales si aportan a explicar el ausentismo laboral en los trabajadores de la CSJ Lima Norte, por tanto, se acepta el modelo de regresión.

Es importante diferenciar los resultados obtenidos con los alcanzados por el estudio de Velásquez (2019) fue particularmente consistente con la afirmación de que existe una relación entre ausentismo y productividad. La principal diferencia con el estudio antes mencionado es que sugiere una relación inversa, es decir, cuanto mayor es la ausencia; menor será la productividad del área. Siendo necesario, también mencionar que el ausentismo estaba marcado por problemas de salud, sin embargo, vemos que en el sector justicia materia de la investigación se da por factores de cultura organizacional, para citar un ejemplo “los jueves jurídicos”, son motivo de ausencia al día siguiente, por una situación de índole de tradición y cultura, de otra parte se muestra contracción en el trabajo al existir identificación del trabajador con la institución.

De otra parte, con los resultados obtenidos del factor la cultura organizacional, tienen concordancia con los investigadores Tatamuez-Tarapues, et al. (2018), al afirmar que unos de los factores a tener en cuenta es el organizativo y el personal es decir es inherente a su cultura, , a lo que diremos que los resultados obtenidos por Acevedo (2018), en una investigación realizadas en el sector salud difiere en tanto indica que se presenta ausentismo para estar presente en otras actividades análogas con la dedicación profesional, como por ejemplo atender el consultorio, esto equivale a decir faltar en el trabajo principal porque tienen seguridad jurídica y se permite cumplir otras actividades, en el sector justicia si se presenta ausentismo laboral, este tiempo no será utilizado en actividades conexas a su labor principal, sino que estará en casa, porque lo potencial es que el trabajador de este sector de una parte se encuentra motivado con el ejercicio de sus actividades.

Así también, lo manifestado por Tenorio (2017), al referirse que existe una diferencia entre los factores de ausencia entre trabajadores nombrados y contratados, en diversas investigaciones mencionadas a lo largo del informe final encontramos que el factor de ausencia laboral es por motivos de salud, por el sedentarismo el sobrepeso, como bien lo resalta Aguirre & Moreno (2018). Del mismo modo, Vertiz (2018), menciona que una forma de explicar el ausentismo laboral, es que éste al ser reiterativo trae consigo problemas económicos para la institución y en el caso específico del sector justicia es un índice de retraso de las actividades programadas, generando la dilación de las actividades y las posteriores observaciones porque no se cumplieron las metas.

Con relación a los resultados del factor motivacional, es importante conocer las causas subyacentes del problema para entender por qué el ausentismo se considera una enfermedad endémica y descubrir qué consecuencias puede causar, tanto para la persona como para el entorno. Castañeda (2017), el citado autor, nos muestra que unos de los factores psicosociales explican mejor el ausentismo laboral, pero estos últimos incluyen una gran cantidad de variables individuales. Como la despersonalización, baja motivación y autoestima. Así como también, Magne (2008) quien realiza una división de ausentismo, de acuerdo a su explicación el sector justicia materia de la investigación estaría enmarcado en ausentismo voluntario siendo ello una motivación, el cual se hace por voluntad propia y no porque cree una barrera que restrinja la asistencia de los empleados a las horas de trabajo, sino porque la motivación en el trabajo es un sentimiento que impulsa a la acción y es uno de los pilares más cruciales en las organizaciones, ya que de ella depende el rendimiento de todo profesional; la motivación es la capacidad de ponerse en marcha de modo proactivo y demostrando interés en las actividades asignadas.

En las últimas décadas, el trabajo ha dejado de ser un valor en sí mismo. En otras palabras, se ha explotado hasta el punto de que también ha perdido todos sus valores intrínsecos, se ha robotizado a muchos trabajadores. La única forma que tienen de sobrevivir y cumplir con sus obligaciones es su profesión. Menciona Tantarico (2018) que cuando existe falta de motivación, lo único que importa en última instancia, esto significa que para el empleado, su sueldo es la única consideración. En consecuencia, ha dejado de preocuparse por el rendimiento para centrarse más

en el trabajo esencialmente como un medio de vida. La despersonalización del trabajador es el resultado más evidente del fenómeno. Al mismo tiempo, se genera una pérdida de motivación, con el consiguiente impacto negativo en el estado de ánimo.

Por otro lado, la relación entre la actitud y el trabajo, coincidieron con lo indicado por Nichols (2004), quien apoya la idea de que las empresas de todo el mundo deben contratar a empleados más jóvenes con mayor vigor y exigencia que en el pasado porque de este modo obtendrán mejores resultados, esto no es más que una expresión de la comprensión que cualquier investigador cercano puede tener de la razón por la que todas las empresas han valorado la presencia de empleados más jóvenes en mucha mayor medida en los últimos años porque de este modo obtendrán mejores resultados para ellas, Los trabajadores de más edad eran muy apreciados en décadas anteriores porque, entre otras cosas, significaban una mayor salud mental y la seguridad de que producirían los resultados que la empresa exigía o sugería.

En ese contexto, el trabajo desempeña actualmente un papel importante en la sociedad al dar a las personas un sentido de propósito y actividad. No obstante, algunas circunstancias organizacionales tienen mayor implicancia en la persona, y como consecuencia, le hacen faltar al trabajo, lo que repercute en el funcionamiento de las organizaciones, la calidad de la atención prestada y las instituciones se ven afectadas cuando se examina este incidente desde la perspectiva organizacional.

La investigación también ha permitido determinar que la empresa debe fomentar una cultura corporativa positiva basada en la confianza, la camaradería y otras cualidades similares y fomenta tales ideales. El lugar de trabajo debe ser relajado y favorecer la cooperación y la satisfacción laboral de los empleados, tanto la integración de los equipos de trabajo como la satisfacción de los empleados.

De lo mencionado, podemos sintetizar que existen diversos factores que inciden en mayor o menor nivel de significancia la ausencia de asociados de una organización, lo cual está sostenido también por diversos autores, por ello, mantener un equilibrio en la calidad de las actividades exige reducir el absentismo y aumentar la productividad empresarial, respetando los derechos laborales de los trabajadores

para mantener el normal funcionamiento y clima laboral dentro de una entidad, cultivando una cultura organizativa eficaz

Finalmente diremos que la investigación permitirá abrir las posibilidades de nuevas pesquisas sobre el tema de ausencia laboral en diversos sectores de las entidades públicas o privadas.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que existe mayor incidencia del factor cultura organizacional en las ausencias de empleados de la organización, debido a que se observa el nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($t= 5,813$: p valor $0.000 < 0.05$), el cual permite rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis general, ya que el 50,5% de los coeficientes no estandarizados es el porcentaje del factor cultura organizacional que influyen en el ausentismo laboral.

Se concluyó que existe incidencia del factor motivacional en las ausencias de empleados de la organización, debido a que se observa el nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($t= 11,103$: p valor $0.000 < 0.05$), permite rechazar la hipótesis nula, y aceptar la primera hipótesis específica, ya que el 24,9% de los coeficientes no estandarizados es el porcentaje del factor motivacional que influyen en el ausentismo laboral.

Se concluyó que existe incidencia del factor relación entre actitud y trabajo en las ausencias de empleados de la organización, debido a que se observa el nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($t= 10,689$: p valor $0.000 < 0.05$), permite rechazar la hipótesis nula, y aceptar la segunda hipótesis específica, ya que el 23,6% de los coeficientes no estandarizados es el porcentaje del factor relación entre actitud y trabajo que influyen en el ausentismo laboral.

Se concluyó que existe incidencia del factor cultura organizacional en las ausencias de empleados de la organización, debido a que se observa el nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($t= 7,442$: p valor $0.000 < 0.05$), permite rechazar la hipótesis nula, y aceptar la tercera hipótesis específica, ya que el 64,1% de los coeficientes no estandarizados es el porcentaje del factor asociado a la cultura organizacional que influyen en el ausentismo laboral.

VI. RECOMENDACIONES

A la entidad, prestar atención enfocada en los trabajadores, haciendo visitas inopinadas de manera mensual en las diversas áreas que la integran y realización trimestral de charlas sobre cultura organizacional, tomando como eje central al trabajador para la mejora continua que permitirá lograr los objetivos planificados.

A la entidad, organizar como mínimo 03 veces al año actividades y talleres de integración y socialización fuera del área de campo, cuyos temas se relacionen a la motivación, para ello deberá contratarse especialistas que utilicen técnicas y formar de motivar al personal para un óptimo trabajo y trato al usuario. Sugiriendo que los jefes de las áreas y la Coordinación de Personal, deberán hacer seguimiento a las capacitaciones desarrolladas del personal involucrado, determinando posteriormente si el desarrollo del mismo logro reducir el ausentismo por este factor.

A los jefes de las áreas administrativas de la entidad, mejorar la actitud frente al trabajo por parte de los trabajadores, llevando un control de tareas asignadas equitativas, creando un ambiente colaborativo y flexible para que todos los integrantes se sientan apoyados por parte de sus superiores y hacerles partícipe de las decisiones de los superiores. La Coordinación de Personal deberá verificar la puntualidad de los trabajadores y la permanencia en sus puestos de trabajo, así como desarrollar campañas de concientización sobre actitud propositiva y positiva que coadyuvará a que paulatinamente vayan mejorándose las condiciones de trabajo.

A la entidad, realizar capacitaciones trimestrales enfocadas en repotenciar o concientizar a los colaboradores de la institución para que modifiquen su pensamiento hacia uno más prospectivo ya que esto será positivo para la Corte Superior, creando espacios para la crítica y autocrítica en forma metódica, hallando las soluciones para enfrentar los problemas implementado estrategias de cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Acevedo, L. O. (2018). *Ausentismo Laboral en el Sector Público de Salud: identificación de variables relevantes* [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/164030/Ausentismo-laboral-en-el-sector-p%C3%BAblico-de-salud-Identificaci%C3%B3n-de-variables-relevantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguirre, W. y Moreno, J. M. (2018). Características asociadas al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales en Perú: un estudio transversal. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(4), 27-34. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.04>
- Albion, M. J., Fogarty, G. J., Machin, M. A. y Patrick, J. (2008). Predicción de ausentismo y rotación intenciones en las profesiones de la salud. *Revisión australiano Salud. Asociación de Hospitales de Australia.*; 32: 271-281. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18447814>
- Allen, S. G. (1982). *Tamaño de la fuerza laboral, la moral y el absentismo: un nuevo examen*. *British Journal of Industrial Relations* 20: 83 -100. <https://www.jstor.org/stable/145207>
- Aliaga, R. (2018, 10 de abril). *¿Cómo medir la productividad en el sector salud?* [Mensaje en un blog]. <https://cutt.ly/8sJZlyB>
- Barboza, D. y Soler, Z. (2003). Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. *Rev Latino-am Enfermagem* 2003 março-abril; 11(2):177-83
- Borda, R. G. y Norman, I. J. (1997). *Prueba de un modelo de la ausencia y la intención de permanecer en el empleo: un estudio de enfermeras registradas en Malta*. *International Journal Of Nursigs Studies*; 34: 375-384. [http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489\(97\)000308/abstract](http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(97)000308/abstract)
- Briseño, C. (2005). *Satisfacción y ausentismo laboral en el personal de enfermería del sector público, llevado a cabo en el Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán, Argentina*. *Rev Uninet Edu.* 1(6):4-6 <https://www.minsa.gob.ni/sites/default/files/2022-10/Normativa137%20Manual%20Estaderes%20de%20Enfermeria.pdf>

- Blair, S., Cheng, Y. y Holder, J. (2001). *Is physical activity or physical fitness more important in defining health benefits. Med Sci Sports Exerc.*
- Camarota, R; Paradiñas, V. (2015) "El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya". Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5257002>
- Castañeda, B. (2017). *Recomendaciones sobre la posición del estado peruano respecto de la regulación internacional sobre empresas transnacionales y derechos humanos.* [tesis de maestría, Academia Diplomática del Perú]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.adp.edu.pe/handle/ADP/23>
- Castillo, J. (2007). *Administración de personal.* Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Cataño, E. A., Correa, E. y Berbesi, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 311-318. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400311&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos.* Mexico: Mc Graw Hill. <https://alyp.blogspot.com/2012/05/ausentismo-laboral-segun-chiavenato.html>
- Conrad, K., Balch, G., Reichelt, P. y Muran S. (1994). *Musculoskeletal injuries in the fire service: Views from a focus group study.* Traumatology.
- Cook T. y Reichardt C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.* Madrid: Morata.
- Cortez, M. B. (2017). *Determinación de los factores en el ausentismo laboral en el sector farmacéutico* [tesis de posgrado, Universidad de Guayaquil, Ecuador]. Repositorio institucional. https://biblioteca.semisud.org/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=197573
- Dionne, G. y Dostie, B. (2005). New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data [Internet]. Rochester, NY: Social Science Research Network; 2005 jun [citado 7 de marzo de 2018]. Report No.: ID 742585. <https://econpapers.repec.org/paper/lvllacir/0521.htm>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D. y West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between

- burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BCM Nursing* 18, 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- García, M., Ibañez, J. y Alvira, F. (1993) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P. y Luengo, C. (2014). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002&lng=e
- Herrera, L. (1998) *Notas sobre psicometría*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, S., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* [Internet]. 5a ed. México: McGraw-Hill; 2010. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Holguin, A. A. y Navarrete, G. (2019). Marketing interno para el incremento de la productividad en la logística de la distribuidora farmacéutica ecuatoriana. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana* (enero 2020). <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/01/marketing-incremento-productividad.html>
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. Segunda Edición. México: McGraw-Hill.
- Klinges, G. (2019). *The Determinants of Absenteeism Costs: Evidence from a Belgian Hospital. Bélgica*. [tesis de posgrado, HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège]. <https://cutt.ly/8p6YDTe>
- Kottwitz, M.U., Schade, V., Burger C., Radlinger, L., Elfering, A. (2017). Time pressure, time autonomy and sickness absenteeism in hospital employees. *Safety and Health at Work*. (Vol. 9). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30363089/>
- Magne, B. (2008). *El Foro Mundial pide Acciones Inmediatas para Resolver la Crisis Mundial del Personal Sanitario de la Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/>
- Mamani, C. (2019). Índice de absentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza -2019. . [tesis de posgrado,

- Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35549>
- Manzano, A. y García, G. (2010). Estrés crónico laboral asistencial (burnout) en las administraciones públicas Universidad de la Rioja. Revista de dirección, organización y administración de empresas, ISSN 1132-175X, Nº 25, 2001, pags. 148-159 01/2010;
<https://revistadyo.es/DyO/index.php/dyo/article/view/230>
- Marques, S., Martins, G. y Sobrinho, O. (2011). Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. Cadernos EBAPEBR. 2011;9:668-80.
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbjL3jwF5sNW7Q59LQVHnv/abstract/?lang=pt>
- Martínez-López, E. y Saldarriaga-Franco, J. (2008). Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. Revista de Salud Pública. 2008;10(2):227-38.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642008000200003
- Mesa, M. y, Kaempffer, A. (2004). Revista 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas En: Médica de Chile Volumen 132 Nº 9 Santiago Setiembre 2004.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012
- Ministério da Saúde (BR) [Página na Internet]. Conselho Nacional de Saúde. Resolução COFEN nº 293/2004. Fixa e estabelece parâmetros para dimensionamento do quadro de profissionais de Enfermagem para as Unidades Assistenciais das Instituições de Saúde e Assemelhados. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.[acesso em 2004 setembro 22].:
<https://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-2932004/>
- Mbombi, M.O., Mothiba, T. M., Malema, R. N., Malatji, M. (2018). The effect of absenteeism on nurses remaining on duty at a tertiary hospital of Limpopo province, South Africa. Curationis 41(1), e1-e5.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6296011/>
- Nichols, D., Sanborn, C., Bonnicksen, S., Ben, E., Gench, B. y DiMarco N. (1994) The effects of gymnastics training on bone mineral density. Med Sci Sports Exerc.

- Organización Internacional del Trabajo. (2016) *Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo*. España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Reis, R., Rocca, L., Freitas, P., Silveira, A. y Bonilla, L. (2003). Factors related to sickness absenteeism among nursing personnel. *Revista de Saúde Pública*. 2003;37(5):616-23. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14569338/>
- Ribaya, F. J. (1998). *La gestión del absentismo laboral: concepto, características y medición*. Capital Humano. (suplemento Empleo), p.: 16-34.
- Ricarta, S., Vidala, M. y Bonfattia, R. (2014).. Evaluation and control of ergonomics actions in federal public service: the case of FIOCRUZ - RJ. *Work* [Internet]. 2012 [cited 2014 Sep 04]; 41 (Suppl 1): 532-8. <https://content.iospress.com/articles/work/wor0208>
- Rocha, E. y, Lima, D. (2000). *Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho*. In: Ferreira M Jr, organizador. *Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores*. São Paulo (SP): Roca; 2000. p. 320-48. 3.
- Rodríguez, J. y Tokman M. (2001) *Análisis del gasto en subsidios por incapacidad laboral y sus determinantes*. Gobierno de Chile. Ministerio de Hacienda. Dirección de Presupuesto. Serie Estudios de Finanzas Públicas. Diciembre 2001. <http://bibliotecadigital.dipres.gob.cl/handle/11626/1763>
- Rodríguez, D. A. (2017). *Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2017*. . [tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú]. Repositorio Institucional https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3424/P_AGS%2000092%20R75.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez D. (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. *Revista Salud Bosque*. 2015;5(1):43-54. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>
- Santi, I. (2018). *Pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque, 2016*. [tesis de posgrado, Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú]. Repositorio Institucional <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/3795>

- Simões, M. y Rocha, A. (2013). Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 2014;39(129):17-25.
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/MvzkZrcNt4wkGhBQR8MzbNf/>
- Suárez, A. y Moreno, N. (2010). Personalidad Y Ausentismo En Trabajadores De Servicios Generales De Una Universidad Pública. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*. 2010;15(1):29-40.
<https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126693003.pdf>
- Talledo, S. G. (2018). Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Tantarico, J. (2018) *Concepciones actuales de ausentismo laboral*. Edic. Majestad
- Tatamuez-Tarapues, R., Domínguez, A. y Matabanchoy-Tulcán, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad Y Salud*, 21(1), 100-112.
<https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Tavera, M. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional* [tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia]. Repositorio Institucional.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=13C1F3C7DE56FEAAAB836EF1D096E09E?sequence=1>
- Tenorio, A. (2017). *Ausentismo Laboral por el tipo de contingencia en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Sur, julio 2016 a julio 2017* [tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín –Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5652>
- Velásquez, K. V. (2019). *Ausentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Velásquez, C., Palomino, J. y Ticse, R. (2017). *Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas*

peruanas. Acta méd. Peru [online]. 2017, vol.34, n.1, pp.6-15. ISSN 1728-5917. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000100002

Vertiz, J. (2018). *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015-2017* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

Voss, M., Floderus, B y Diderichsen, F.(2001). *Los factores físicos, psicosociales y de organización relativos a la ausencia por enfermedad: un estudio basado en Correos de Suecia*. Occup Environ Med 2001; 58: 178 -84. https://oem.bmj.com/content/58/3/178.abstract?ijkey=3f6f0a578e8c155c866d9f59a5e9%20b3ffce79b374&keytype2=tf_ipsecsha

Zhang, W., Sun, H., Woodcock, S., Anis, A., (2017). Valuing productivity loss due to absenteeism: firm-level evidence from a Canadian linked employer-employee survey. Health Economics Review 7, 3. <https://healtheconomicreview.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13561-016-0138-y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

Título: Factores que inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019							
Autor: Br. Flor de María Huamán Gutiérrez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué factores inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera el factor motivacional incide en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el factor de mayor incidencia en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar que el factor motivacional incide en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe mayor incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia del factor motivacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de</p>	Variable 1: Ausentismo Laboral				
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Ausentismo legal o involuntario	Tiempo de duración Enfermedad Accidentes laborales	1-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Alto 80-100 Medio 46-79
			Ausentismo personal o voluntario	Inasistencias Perjuicio económico	11-20	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo 20-45

<p>¿De qué manera el factor relación entre actitud y trabajo incide en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019?.</p> <p>¿De qué manera el factor cultura organizacional incide en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019?</p>	<p>Justicia de Lima Norte, 2019.</p> <p>Determinar que el factor relación entre actitud y trabajo incide en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.</p>	<p>Justicia de Lima Norte, 2019.</p> <p>Existe incidencia del factor relación entre actitud y trabajo en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.</p>		<p>Actividades extralaborales</p>				
	Variable 2: Factores asociados							
				Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		<p>Determinar que el factor cultura organizacional incide en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.</p>	<p>Existe incidencia del factor cultura organizacional en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019.</p>	<p>Factor Motivacional</p> <p>Relación entre actitud y trabajo</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Resultados</p> <p>Capacitación</p> <p>Conflictos laborales</p> <p>clima laboral</p> <p>Adaptación</p> <p>Supervisión</p> <p>Condición laboral</p>	<p>1-8</p> <p>9-14</p> <p>15-20</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto</p> <p>80-100</p> <p>Medio</p> <p>46-79</p> <p>Bajo</p> <p>20-45</p>

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, de tipo correlacional - causal</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: 320 trabajadores administrativos (profesionales) de la CSJ Lima Norte.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 180 trabajadores administrativos nombrados (profesionales) de la CSJ Lima Norte</p>	<p>Variable 1: <i>Ausentismo laboral</i></p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Flor de María Huamán Gutiérrez</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Flor de María Huamán Gutiérrez</p> <p>Ámbito de Aplicación: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia Lima Norte.</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Factores asociados</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Flor de María Huamán Gutiérrez</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Flor de María Huamán Gutiérrez</p> <p>Ámbito de Aplicación: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia Lima Norte.</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Estadística descriptiva con el cual se puede realizar la confección y realización de tablas de frecuencias y los términos porcentuales, para poder demostrar de manera cuantitativa la intervención de la variable frente a las dimensiones.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Se aplicó la prueba de Regresión Logística Ordinal para la contrastación de las hipótesis.</p>

Anexo 2:

Tabla de operacionalización de las variables

Operacionalización de la primera variable

Tabla 25.

Ausentismo laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas E índices	Niveles y Rangos
Legal o involuntario	Tiempo de duración Enfermedad Accidentes laborales	1-10	Nunca (1)	Alto 80-100
			Casi nunca (2)	
Personal o voluntario	Inasistencias Perjuicio económico Actividad extra laboral	11-20	A veces (3)	Medio 46-79
			Casi siempre (4)	Bajo 20-45
			Siempre (5)	

Operacionalización de la segunda variable

Tabla 26.

Factores asociados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e índices	Niveles y Rangos
Motivacional	Resultados Capacitación	1-8	Nunca (1)	Alto 80-100
			Casi nunca (2)	
Relación entre Actitud y trabajo	Conflicto laboral clima laboral	9-14	A veces (3)	Medio 46 -79
			Casi siempre (4)	
Cultura Organizacional	Adaptación Supervisión Condición laboral	15-20	Siempre (5)	Bajo 20 - 45

Anexo 3:

Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE AUSENTISMO LABORAL

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito de la investigación, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas del presente cuestionario. Para ello, deberá marcar con un aspa (x) la casilla que contenga su respuesta, debiendo responder con sinceridad cada una de las preguntas formuladas. Teniendo en consideración la siguiente de calificación:

- (1) Nunca : N
(2) Casi nunca : CN
(3) A veces : AV
(4) Casi siempre : CS
(5) Siempre : S

ITEMS	ESCALA				
	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión: Ausentismo legal o involuntario					
1.- ¿Cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada, se da un ausentismo legal?					
2.- ¿Es causal de ausentismo legal una enfermedad común que pueda suscitarse en algún trabajador de una empresa?					
3.- ¿Si un trabajador sufre un accidente de trabajo desempeñando sus funciones, le corresponde ausentarse a razón de su recuperación en aras de que se reponga lo más pronto posible?					
4.- ¿De contar con una situación legal en curso, el trabajador puede justificar su ausencia laboral mientras dure el proceso?					
5.- ¿Si el trabajador o su pareja se encuentra en periodo de gestación, es merecedor y causal de un ausentismo legal?					
6.- ¿De encontrarse el trabajador de una empresa en coyuntura de maternidad o adopción de un menor de edad, le asiste el derecho a un ausentismo legal?					
7.- ¿Es una enfermedad profesional una causal de ausentismo legal?					

8.- ¿En general el ausentismo legal tiene como característica principal que la persona presenta una necesidad involuntaria?					
9.- ¿Es legal el ausentismo laboral por razones de tutoría educativa de los hijos?					
10.- ¿Es el ausentismo laboral involuntario y justificado causal de despido laboral?					
Dimensión: Ausentismo personal o voluntario					
11.- ¿Se da un ausentismo personal cuando la causa no es lógica o no es autorizada?					
12.- ¿Se configura un ausentismo personal cuando el trabajador decide voluntariamente asistir a una actividad deportiva extra laboral?					
13.- ¿Un ausentismo personal es causal de descuentos al trabajador de cualquier empresa?					
14.- ¿Se da un ausentismo voluntario cuando el trabajador acude a reuniones relacionadas con el sindicato de la empresa?					
15.- ¿Si por motivos de irrelevancia o de su irresponsabilidad un trabajador falta a su periodo de labores, puede ser causal de despido de la empresa?					
16.- ¿Toda inasistencia injustificada se configura un tipo de ausentismo personal?					
17.- ¿De contar con inasistencias no autorizadas, un trabajador es merecedor de un memorándum como mínimo?					
18.- ¿Cualquiera que sea la situación en que un trabajador de manera voluntaria se ausenta de realizar sus labores, perjudica a la empresa que presta sus servicios?					
19.- ¿Debe considerarse el ausentismo voluntario como causa de sanción en el reglamento interno de las empresas?					
20.- ¿Es considerada la inasistencia por motivo de caos social o ausencia de transporte considerada como ausentismo voluntario?					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ASOCIADOS

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito de la investigación, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas del presente cuestionario. Para ello, deberá marcar con un aspa (x) la casilla que contenga su respuesta, debiendo responder con sinceridad cada una de las preguntas formuladas. Teniendo en consideración la siguiente de calificación:

- (1) Nunca : N
 (2) Casi nunca : CN
 (3) A veces : AV
 (4) Casi siempre : CS
 (5) Siempre : S

ITEMS	ESCALA				
	N	C N	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión: Factor motivacional					
1.- ¿La motivación con la que cuenta un trabajador le confiere mejores posibilidades de obtener mejores resultados?					
2.- ¿Debería considerarse la motivación como parte obligatoria del programa de capacitación de las empresas?					
3.- ¿De encontrarse con un nivel óptimo de motivación los trabajadores de una empresa, cualquiera que sea, esto redundará en la obtención de metas y el alcance de mejores logros?					
4.- ¿El factor motivacional es el más importante en cuanto a la decisión de un trabajador de lograr mejores resultados a nivel personal y de la empresa?					
5.- ¿Una característica que eleva el potencial de las empresas, desde siempre, ha sido la motivación del personal que labora en ellas?					
6.- ¿Si un trabajador no cuenta con motivación podría ser propenso al ausentismo laboral?					
7.- ¿Es la motivación una herramienta de gestión utilizada por todos los líderes empresariales?					

8.- ¿Están motivados todos los funcionarios que forman parte del estado peruano?					
Dimensión: Relación entre actitud y trabajo					
9.- ¿Los rasgos de personalidad de cada trabajador han de influir en el logro de los resultados de cada empresa?					
10.- ¿Importa sobremanera el nivel de actitud que expresen los trabajadores de una empresa, para el logro de mejores resultados?					
11.- ¿Cada empresa debe ponderar la actitud, de manera tal que esta sea una razón por la que se tienda a valorar el esfuerzo de dichos trabajadores?					
12.- ¿Es causal de ausentismo laboral una mala o negativa relación entre trabajadores, debido a sus actitudes o conductas?					
13.- ¿Las empresas se ven perjudicadas si se genera un ausentismo laboral debido a conflictos entre los trabajadores influenciados por factores de conducta, temperamento o actitud?					
14.- ¿Es la conducta de los trabajadores dentro del trabajo la que determina el clima laboral del mismo?					
Dimensión: Cultura organizacional					
15.- ¿La cultura organización expresada mediante sus niveles de control de las labores de un entorno laboral, es quien debe regular todos los acontecimientos suscitados en el desarrollo de las acciones de los trabajadores?					
16.- ¿Es la cultura organizacional de la empresa es dictada o impuesta por los líderes de las empresas o por los trabajadores?					
17.- ¿Es una causal de ausentismo laboral la propia cultura organizacional que la empresa desarrolle dentro del despliegue de sus decisiones?					

18.- ¿Si la cultura organizacional de una empresa no le permite a un trabajador la fácil adaptación a sus labores, esta se torna una fuerte causa de ausentismo laboral?					
19.- ¿Las políticas inadecuadas, circunscritas en el clima organización propia de la empresa, podrían generar ausentismo laboral?					
20.- ¿El ausentismo laboral puede generarse a partir de razones netamente relacionadas a la empresa como: ineficiencia en la supervisión, falta de estímulos, desagradables condiciones de trabajo, entre otras?					

Gracias por su colaboración

Anexo 4:

Certificado de aplicación de Instrumentos



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte
Gerencia de Administración Distrital
Unidad de Administración y Finanzas
Coordinación de Personal

CERTIFICADO

EL COORDINADOR DE PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE, QUIEN SUSCRIBE CERTIFICA QUE:

La señora **FLOR DE MARIA HUAMAN GUTIERREZ**, identificada con D.N.I. N° 43984154, estudiante del 3° Ciclo del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – UCV, **aplicó el día 20 de diciembre del 2019, las encuestas denominadas “Factores Asociados” y “Ausentismo Laboral”**, a la muestra representativa de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en mérito a la ejecución de su Tesis de Maestría.

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinentes.

Independencia, 23 de diciembre del 2019


PODER JUDICIAL DEL PERÚ
LIC. JULIO ENRIQUE FLORES SAENZ
COORDINADOR
COORDINACIÓN DE PERSONAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Anexo 5:

Resultados de base de Datos de la muestra: Variable Ausentismo Laboral

Encuestado	PX1	PX2	PX3	PX4	PX5	PX6	PX7	PX8	PX9	PX10	Total X1	Ausentismo legal o involuntario	PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX20	Total X2	Ausentismo personal o voluntario	Total VX	AUSENTISMO LABORAL
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	80	3	
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36	2	2	2	4	2	4	2	3	1	2	2	24	2	60	2
3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	2	77	3
4	5	5	4	3	2	3	3	1	2	2	30	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	70	2
5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	76	3
6	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1	23	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	63	2
7	4	4	3	4	3	3	3	2	1	2	29	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	17	1	46	1
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	3	82	3
9	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	23	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	23	1	46	1
10	5	5	5	1	1	3	3	1	1	1	26	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	66	2
11	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	24	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17	1	41	1
12	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1	23	1	1	2	2	2	3	1	4	1	1	1	18	1	41	1
13	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	40	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	26	2	66	2
14	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	33	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	3	73	2
15	4	5	4	4	4	4	4	1	2	2	34	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	71	2
16	4	4	3	2	4	4	5	2	2	1	31	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	4	25	2	56	2
17	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	72	2
18	5	5	2	4	4	2	4	2	1	1	30	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	70	2
19	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	23	1	1	2	2	1	4	4	3	2	2	4	25	2	48	2
20	1	2	2	4	2	4	4	3	1	1	24	2	1	3	2	1	4	4	2	2	2	3	24	2	48	2
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	82	3
22	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	30	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	31	2	61	2
23	5	5	5	5	4	5	5	1	2	2	39	3	2	2	1	1	5	5	3	2	5	4	30	2	69	2
24	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	40	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	78	3
25	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	37	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	74	3
26	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	41	3	2	1	2	2	4	2	2	2	3	5	25	2	66	2
27	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	19	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	59	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	35	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	33	2	68	2
29	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	42	3	2	2	2	3	5	5	5	2	2	5	33	2	75	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	2	1	1	1	3	4	4	4	4	3	4	29	2	65	2
31	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	36	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	3	76	3
32	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1	23	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	60	2
33	4	4	2	5	5	4	4	2	1	1	32	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	33	2	65	2
34	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	32	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	2	56	2
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	5	28	2	70	2
36	4	4	4	5	4	4	4	1	2	1	33	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	70	2
37	4	3	1	4	3	3	3	2	1	1	25	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	65	2
38	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	28	2	2	4	2	2	4	4	4	1	3	4	30	2	58	2
39	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	28	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	65	2
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	82	3
41	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	80	3
42	4	4	4	3	3	4	3	4	1	2	32	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	72	2
43	4	2	4	3	4	3	2	1	1	1	25	2	1	1	3	1	5	1	1	1	1	4	19	1	44	1
44	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	52	2
45	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	29	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37	2	66	2
46	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	33	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	73	2
47	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	27	2	63	2
48	5	5	4	4	2	3	2	2	1	1	29	2	2	3	2	2	4	2	5	4	3	4	31	2	60	2
49	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	54	2
50	4	5	4	5	5	4	5	3	3	2	40	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	80	3
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	82	3
52	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	40	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	80	3
53	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	30	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37	2	67	2
54	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	40	3	1	3	2	4	4	4	4	2	2	2	28	2	68	2
55	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1	23	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	13	1	36	1
56	2	4	1	2	4	1	4	1	1	2	22	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	15	1	37	1
57	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	64	2
58	2	4	3	4	3	4	3	2	1	1	27	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	31	2	58	2
59	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	1	5	2	4	4	4	2	1	2	4	29	2	65	2
60	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	32	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	70	2

Encuestado	PX1	PX2	PX3	PX4	PX5	PX6	PX7	PX8	PX9	PX10	Total X1	Ausentism o legal o involuntari	PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX20	Total X2	Ausentism o personal o voluntari	Total VX	AUSENTISM O LABORAL
61	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	19	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	59	2
62	5	5	4	4	4	4	4	1	2	2	35	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	75	3
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	79	3
64	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	3	76	3
65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	2	2	1	3	1	4	4	3	3	2	25	2	67	2
66	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	26	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	17	1	43	1
67	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	27	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	18	1	45	1
68	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	18	1	3	1	1	2	3	3	1	2	2	2	20	1	38	1
69	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1	23	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	60	2
70	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	3	2	2	2	5	5	2	2	2	4	29	2	65	2
71	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	74	3
72	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	31	2	2	2	1	1	4	4	2	4	2	4	26	2	57	2
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	100	3
74	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	3	94	3
75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41	3	84	3
76	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	40	3	3	3	5	4	4	4	4	1	1	2	31	2	71	2
77	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	76	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	87	3
79	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	86	3
80	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	84	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	87	3
82	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	41	3	3	4	3	3	4	4	3	1	1	1	26	2	67	2
83	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46	3	5	5	3	3	3	1	5	3	3	4	35	2	81	3
84	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	40	3	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	33	2	73	2
85	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	3	93	3
86	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	2	74	3
87	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	41	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	78	3
88	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	31	2	67	2
89	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	47	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	87	3
90	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	37	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	74	3
91	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	46	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	65	2
92	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	40	3	88	3
93	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	73	2
94	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	44	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	41	3	85	3
95	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46	3	5	5	5	4	3	4	1	4	4	2	37	2	83	3
96	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	34	2	3	4	3	3	2	3	3	1	1	3	26	2	60	2
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	75	3
98	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	26	2	68	2
99	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	30	2	66	2
100	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	26	2	70	2
101	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	73	2
102	4	2	4	2	2	2	3	2	1	2	24	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	25	2	49	2
103	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	31	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	19	1	50	2
104	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	34	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	72	2
105	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	39	3	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	33	2	72	2
106	5	5	4	4	1	1	1	3	1	4	29	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	66	2
107	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	61	2
108	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	24	2	60	2
109	5	4	5	5	5	1	1	1	3	5	35	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	73	2
110	5	5	4	5	4	3	2	3	3	5	39	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	79	3
111	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	31	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	71	2
112	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34	2	75	3
113	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	76	3
114	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	82	3
115	4	4	3	4	4	4	4	2	1	2	32	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	69	2
116	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34	2	75	3
117	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	31	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	68	2
118	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	86	3
119	2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	28	2	4	4	4	2	3	2	3	1	1	2	26	2	54	2
120	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	36	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	39	3	75	3

Encuestado	PX1	PX2	PX3	PX4	PX5	PX6	PX7	PX8	PX9	PX10	Total X1	Ausentismo legal o involuntario	PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX20	Total X2	Ausentismo personal o voluntario	Total VX	AUSENTISMO LABORAL
121	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	35	2	79	3
122	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	55	2
123	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	80	3
124	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43	3	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	42	3	85	3
125	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	35	2	77	3
126	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	45	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	33	2	78	3
127	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43	3	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	42	3	85	3
128	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	44	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	63	2
129	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	73	2
130	5	4	2	3	4	5	5	5	4	5	42	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	82	3
131	3	3	4	4	4	5	4	3	2	1	33	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	1	28	2	61	2
132	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	17	1	44	1
133	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	82	3
134	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	40	3	3	4	4	3	4	1	1	1	1	2	24	2	64	2
135	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	3	1	5	5	5	3	3	4	1	2	3	32	2	81	3
136	3	3	4	2	2	4	4	2	4	5	33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	73	2
137	4	2	5	5	5	4	5	2	5	4	41	3	4	4	4	5	2	2	1	2	4	4	32	2	73	2
138	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	40	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	77	3
139	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	17	1	45	1
140	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	37	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	74	3
141	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	2	4	4	2	3	2	3	1	1	4	26	2	62	2
142	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	38	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	57	2
143	2	4	2	4	2	3	1	2	3	1	24	2	2	1	2	1	3	4	3	4	4	3	27	2	51	2
144	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	44	3	87	3
145	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	37	2	73	2
146	3	4	3	3	4	3	4	2	4	5	35	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	32	2	67	2
147	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	2	4	3	5	5	4	3	2	2	1	1	30	2	65	2
148	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	42	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	43	3	85	3
149	3	3	4	2	2	4	4	2	4	5	33	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	73	2
150	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	73	2
151	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	83	3
152	5	5	4	4	1	1	1	3	1	4	29	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	69	2
153	4	5	2	3	5	4	3	1	1	4	32	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	69	2
154	3	3	4	4	4	5	4	3	2	1	33	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	1	28	2	61	2
155	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	65	2
156	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	33	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	73	2
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	70	2
158	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	29	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	48	2
159	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	28	2	2	4	4	2	3	2	3	1	1	4	26	2	54	2
160	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	38	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	4	30	2	68	2
161	2	4	2	4	2	3	1	2	3	1	24	2	2	1	2	1	3	4	3	4	4	3	27	2	51	2
162	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	3	79	3
163	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	1	30	2	74	3
164	3	3	4	2	2	4	4	2	4	5	33	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	70	2
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	90	3
166	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	45	3	4	3	4	3	1	4	4	1	1	4	29	2	74	3
167	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	73	2
168	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	41	3	4	5	4	3	3	4	4	2	2	4	35	2	76	3
169	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	3	76	3
170	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	32	2	4	4	4	4	5	5	5	1	1	4	37	2	69	2
171	3	3	4	2	2	4	4	2	4	5	33	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	71	2
172	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	17	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	55	2
173	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	44	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	81	3
174	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44	3	80	3
175	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	3	84	3
176	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	22	1	68	2
177	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	87	3
178	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	46	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2	83	3
179	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	62	2
180	5	5	4	2	2	3	3	5	3	4	36	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	3	76	3

Resultados de base de Datos de la muestra: Variable Factores Asociados

Encuestado	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	Total Y1	Factor motivacion al	PY9	PY10	PY11	PY12	PY13	PY14	Total Y2	Relación entre actitud y trabajo	PY15	PY16	PY17	PY18	PY19	PY20	Total Y3	Cultura organizaciona l	Total VY	FACTORES ASOCIADOS
1	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	4	5	4	2	3	22	2	3	4	4	4	4	4	23	3	73	2
2	4	3	3	3	1	5	3	3	25	2	3	2	4	1	1	3	14	2	3	3	5	3	4	4	22	2	61	2
3	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	4	2	4	1	1	5	17	2	4	4	3	4	5	4	24	3	73	2
4	4	1	1	1	2	3	2	3	17	1	2	2	2	2	2	1	11	1	3	3	3	5	3	4	21	2	49	2
5	4	4	2	4	5	5	5	1	30	3	4	4	3	4	1	2	18	2	4	4	4	4	4	4	24	3	72	2
6	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	2	4	2	2	5	19	2	2	2	2	2	1	1	10	1	57	2
7	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	2	2	2	3	3	1	13	1	3	2	2	1	2	1	11	1	52	2
8	3	5	2	5	5	2	5	3	30	3	4	3	4	3	3	5	22	2	3	3	4	5	5	4	24	3	76	3
9	3	3	3	2	1	3	1	3	19	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	2	2	1	13	1	48	2
10	3	5	4	4	5	5	5	3	34	3	1	3	2	3	3	1	13	1	5	3	3	3	3	1	18	2	65	2
11	2	4	3	2	2	5	2	2	22	2	4	2	4	3	1	5	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	62	2
12	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	1	1	1	2	1	1	7	1	1	2	2	1	1	1	8	1	33	1
13	4	3	3	2	3	3	3	3	24	2	3	3	1	3	3	1	14	2	3	3	5	3	4	4	22	2	60	2
14	4	4	2	2	2	4	2	3	23	2	3	2	4	2	2	3	16	2	3	3	3	5	3	4	21	2	60	2
15	3	5	4	4	5	5	5	1	32	3	4	2	4	1	1	5	17	2	2	1	2	2	3	1	11	1	60	2
16	2	2	3	2	3	4	2	2	20	2	1	2	2	1	1	1	8	1	4	4	3	3	3	4	21	2	49	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	4	4	4	2	2	5	21	2	4	4	3	3	3	4	21	2	58	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	5	4	4	4	2	5	24	3	4	4	4	4	2	2	20	2	60	2
19	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	3	4	1	4	2	2	16	2	4	4	4	4	3	1	20	2	64	2
20	4	2	3	2	3	4	2	3	23	2	4	2	4	2	2	5	19	2	3	5	5	5	3	3	24	3	66	2
21	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	3	4	4	5	2	3	21	2	4	4	4	5	4	4	25	3	78	3
22	5	5	2	1	1	5	2	2	23	2	4	4	4	4	2	5	23	3	4	3	3	4	3	2	19	2	65	2
23	5	5	4	4	5	5	5	2	35	3	1	5	2	5	2	2	17	2	3	3	5	3	3	3	20	2	72	2
24	4	5	4	4	5	5	5	2	34	3	2	5	2	5	2	2	18	2	4	5	4	5	5	2	25	3	77	3
25	2	5	1	2	2	4	2	2	20	2	1	2	2	2	2	2	11	1	4	4	3	3	5	4	23	3	54	2
26	4	5	4	4	5	5	5	2	34	3	2	4	1	4	2	2	15	2	5	4	4	4	4	1	22	2	71	2
27	3	2	2	2	2	2	1	1	16	1	4	5	4	1	1	2	17	2	4	1	1	5	4	1	16	2	49	2
28	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	1	1	10	1	52	2
29	4	5	4	4	5	5	5	2	34	3	4	5	4	5	2	5	25	3	5	5	5	5	5	2	27	3	86	3
30	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	5	2	4	1	1	5	18	2	4	4	3	3	3	4	21	2	71	2
31	4	3	2	2	3	5	3	3	25	2	2	4	3	4	3	1	17	2	3	5	5	5	4	4	26	3	68	2
32	5	5	2	2	1	5	2	1	23	2	5	1	4	2	1	5	18	2	2	2	2	1	2	1	10	1	51	2
33	4	3	2	2	3	2	2	3	21	2	3	4	4	4	3	3	21	2	4	4	3	4	4	2	21	2	63	2
34	4	3	3	2	3	3	3	3	24	2	4	2	3	2	2	1	14	2	3	3	5	3	4	3	21	2	59	2
35	4	5	4	4	5	5	5	1	33	3	5	2	4	1	1	1	14	2	1	1	2	2	1	1	8	1	55	2
36	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	4	5	2	4	1	1	17	2	3	3	4	3	4	1	18	2	53	2
37	5	5	1	3	1	5	1	1	22	2	4	2	4	3	1	5	19	2	3	3	3	2	1	1	13	1	54	2
38	4	5	4	4	5	5	5	2	34	3	4	4	2	4	2	2	18	2	4	4	4	4	4	1	21	2	73	2
39	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	1	4	1	2	5	17	2	4	4	3	3	3	4	21	2	66	2
40	3	4	2	3	1	5	3	2	23	2	3	4	4	4	2	3	20	2	4	4	5	4	4	2	23	3	66	2
41	1	5	4	4	5	5	5	2	31	3	4	2	4	2	2	5	19	2	4	4	3	4	4	5	24	3	74	3
42	5	5	4	4	5	5	5	2	35	3	4	4	4	4	2	5	23	3	4	4	3	4	4	3	22	2	80	3
43	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	5	5	4	1	1	5	21	2	1	2	2	2	2	2	11	1	50	2
44	2	5	1	1	3	3	3	2	20	2	1	1	1	1	1	1	6	1	4	4	3	3	3	4	21	2	47	2
45	4	3	2	2	1	5	2	3	22	2	4	4	3	1	1	1	14	2	3	3	3	3	4	4	20	2	56	2
46	4	2	2	2	2	2	2	3	19	2	5	2	2	1	1	1	12	1	3	5	3	3	4	3	21	2	52	2
47	3	3	3	2	3	4	3	3	24	2	2	3	4	4	3	1	17	2	2	4	4	3	3	3	19	2	60	2
48	3	5	4	4	5	5	5	2	33	3	4	4	4	5	2	5	24	3	4	5	5	4	3	2	23	3	80	3
49	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	4	2	2	2	2	1	13	1	3	5	5	5	4	4	26	3	74	3
50	4	5	2	3	1	5	2	1	23	2	4	2	4	4	1	5	20	2	3	4	4	2	4	2	19	2	62	2
51	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	4	2	2	2	2	1	13	1	3	5	5	5	4	4	26	3	74	3
52	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	4	1	4	2	3	5	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	72	2
53	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	3	3	3	4	2	2	17	2	3	4	4	3	4	2	20	2	69	2
54	4	4	1	3	2	5	1	3	23	2	3	4	4	5	3	3	22	2	3	3	5	3	4	4	22	2	67	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	4	1	4	2	2	5	18	2	1	2	2	1	1	1	8	1	42	1
56	4	5	3	1	2	5	1	3	24	2	5	2	2	1	1	2	13	1	3	5	5	5	4	4	26	3	63	2
57	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	1	1	2	2	2	2	10	1	4	4	3	3	3	4	21	2	49	2
58	1	5	4	4	5	5	5	2	31	3	1	2	2	2	2	1	10	1	2	2	2	2	1	1	10	1	51	2
59	3	3	2	3	3	5	3	3	25	2	4	5	2	4	3	2	20	2	5	4	4	5	5	2	25	3	70	2
60	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	4	4	3	2	5	22	2	4	3	4	4	4	5	24	3	74	3

Encuestado	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	Total Y1	Factor motivacion al	PY9	PY10	PY11	PY12	PY13	PY14	Total Y2	Relación entre actitud y trabajo	PY15	PY16	PY17	PY18	PY19	PY20	Total Y3	Cultura organizacional	Total Vy	FACTORES ASOCIADOS
61	2	4	3	2	2	3	5	1	2	20	2	1	2	1	1	2	9	1	4	4	3	3	3	4	21	2	50	2
62	5	4	3	3	2	5	3	3	28	2	3	4	4	3	3	20	2	3	3	4	4	3	2	19	2	67	2	
63	4	5	3	2	1	5	1	3	24	2	5	2	4	2	2	20	2	3	5	5	5	4	4	26	3	70	2	
64	5	5	3	3	5	4	3	3	31	3	3	3	1	3	2	1	13	1	4	4	3	3	3	4	21	2	65	2
65	4	3	3	2	2	1	1	3	19	2	4	2	4	1	1	5	17	2	3	3	5	3	4	4	22	2	58	2
66	5	5	2	2	2	5	2	2	25	2	4	2	4	3	2	5	20	2	3	3	3	2	2	1	14	2	59	2
67	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	2	2	1	1	12	1	61	2
68	2	5	2	1	3	5	1	2	21	2	5	2	4	1	1	5	18	2	1	2	3	2	3	2	13	1	52	2
69	5	5	4	4	5	5	5	2	35	3	3	5	4	2	2	3	19	2	5	2	2	3	3	4	19	2	73	2
70	4	5	2	1	2	5	1	1	21	2	2	4	1	4	1	2	14	2	4	4	4	4	4	1	21	2	56	2
71	2	5	3	3	3	4	3	2	25	2	4	2	4	2	2	5	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	65	2
72	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	2	4	2	4	1	1	14	2	3	3	5	3	4	4	22	2	64	2
73	4	5	5	5	5	5	5	1	35	3	5	2	5	1	1	5	19	2	4	4	5	4	5	5	27	3	81	3
74	4	5	3	5	5	4	1	3	30	3	5	4	4	4	4	5	26	3	4	4	4	4	4	4	24	3	80	3
75	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	5	4	4	4	1	1	19	2	4	4	4	4	4	4	24	3	73	2
76	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	5	2	5	2	2	4	20	2	4	4	3	3	3	4	21	2	59	2
77	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	5	2	4	1	1	4	17	2	3	5	5	5	4	4	26	3	73	2
78	2	5	5	5	5	5	5	2	34	3	3	4	4	2	5	3	21	2	4	4	3	5	4	4	24	3	79	3
79	2	4	4	4	4	4	4	2	28	2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	4	3	4	24	3	76	3
80	4	5	5	5	4	4	5	4	36	3	3	4	2	4	4	3	20	2	4	4	4	4	4	4	24	3	80	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	99	3
82	3	4	4	4	3	5	3	5	31	3	5	4	5	4	5	4	27	3	3	4	3	3	3	3	19	2	77	3
83	4	5	1	3	3	5	1	3	25	2	5	2	5	2	2	1	17	2	3	5	5	5	4	4	26	3	68	2
84	4	5	4	4	5	4	5	4	35	3	3	4	4	4	4	3	22	2	4	4	4	4	3	3	22	2	79	3
85	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	5	4	4	5	5	5	28	3	4	5	5	4	5	5	28	3	86	3
86	4	4	2	3	3	4	4	2	26	2	4	3	4	4	2	5	22	2	3	4	4	3	5	4	23	3	71	2
87	5	5	2	5	1	5	2	2	27	2	3	5	4	4	2	3	21	2	4	4	4	5	3	5	25	3	73	2
88	3	1	5	5	5	5	5	4	33	3	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	3	4	4	3	22	2	80	3
89	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	5	2	4	2	2	5	20	2	4	4	5	3	5	4	25	3	73	2
90	4	3	4	3	1	4	3	3	25	2	4	3	4	2	3	5	21	2	3	4	5	3	5	3	23	3	69	2
91	4	5	5	5	5	5	5	3	37	3	3	3	2	4	4	3	19	2	3	5	3	3	4	4	22	2	78	3
92	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	5	2	5	2	2	3	19	2	3	5	5	5	4	4	26	3	70	2
93	1	5	4	4	5	5	5	2	31	3	3	2	4	2	2	4	17	2	2	2	2	2	1	1	10	1	58	2
94	4	5	5	3	1	5	5	3	31	3	5	4	5	4	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	24	3	79	3
95	1	5	5	3	1	5	5	2	27	2	5	2	5	2	2	4	20	2	3	4	3	4	5	4	23	3	70	2
96	3	5	4	4	5	5	5	3	34	3	5	4	4	4	3	5	25	3	3	4	3	4	4	3	21	2	80	3
97	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	3	2	4	2	1	3	15	2	4	4	5	3	5	4	25	3	70	2
98	1	4	2	2	2	5	5	4	25	2	1	2	1	2	4	1	11	1	3	2	3	2	3	2	15	2	51	2
99	2	3	3	3	3	5	4	2	25	2	4	2	4	2	2	3	17	2	4	4	3	3	3	4	21	2	63	2
100	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	4	4	4	3	5	24	3	3	3	3	4	3	3	19	2	71	2
101	4	3	4	4	3	3	4	3	28	2	4	4	4	4	3	5	24	3	4	4	4	4	4	4	24	3	76	3
102	2	4	4	4	4	4	4	2	28	2	2	2	3	2	2	4	15	2	4	4	3	3	3	4	21	2	64	2
103	2	4	3	3	2	4	3	2	23	2	5	3	4	3	4	5	24	3	4	4	3	3	3	4	21	2	68	2
104	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	2	2	2	2	2	5	15	2	3	3	5	3	4	4	22	2	72	2
105	4	3	5	4	4	5	4	2	31	3	5	3	4	3	2	5	22	2	4	3	3	3	4	3	20	2	73	2
106	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	4	3	4	3	4	5	23	3	3	5	5	5	4	4	26	3	67	2
107	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	3	2	4	2	2	3	16	2	3	5	5	5	4	4	26	3	77	3
108	2	4	2	4	1	4	2	1	20	2	4	4	3	4	1	1	17	2	3	4	4	4	2	3	20	2	57	2
109	2	5	4	4	5	5	5	1	31	3	4	4	3	4	1	1	17	2	3	4	4	4	2	3	20	2	68	2
110	4	4	3	4	5	4	3	3	30	3	5	2	4	2	2	5	20	2	3	5	5	5	4	4	26	3	76	3
111	4	4	1	4	5	5	3	3	29	2	1	4	2	4	5	5	21	2	3	3	3	3	4	3	19	2	69	2
112	4	4	3	1	4	4	4	3	27	2	3	4	4	3	3	3	20	2	4	3	5	4	5	4	25	3	72	2
113	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	2	4	2	2	4	18	2	3	5	5	5	4	4	26	3	75	3
114	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	5	3	3	5	24	3	77	3
115	4	3	2	2	2	5	5	2	25	2	3	2	4	2	2	3	16	2	2	2	2	2	4	2	14	2	55	2
116	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	4	2	4	2	2	5	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	72	2
117	1	4	1	4	5	5	3	5	28	2	5	4	4	4	5	5	27	3	3	4	4	5	4	3	23	3	78	3
118	4	5	4	2	5	5	2	2	29	2	3	3	4	4	2	3	19	2	4	4	4	3	4	4	23	3	71	2
119	4	5	4	4	5	5	5	1	33	3	4	3	2	3	1	1	14	2	4	3	3	3	3	4	20	2	67	2
120	1	4	4	4	4	5	5	2	29	2	5	2	5	2	2	4	20	2	2	4	4	4	5	5	24	3	73	2

Encuestado	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	Total Y1	Factor motivacion al	PY9	PY10	PY11	PY12	PY13	PY14	Total Y2	Relación entre actitud y trabajo	PY15	PY16	PY17	PY18	PY19	PY20	Total Y3	Cultura organizacional	Total VY	FACTORES ASOCIADOS
121	5	4	4	4	5	2	5	5	34	3	5	2	5	4	5	2	23	3	4	4	4	4	4	4	24	3	81	3
122	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	5	2	5	1	2	2	17	2	1	1	1	2	4	4	13	1	48	2
123	4	5	4	4	1	5	2	3	28	2	5	2	5	2	2	2	18	2	3	5	5	5	4	4	26	3	72	2
124	4	4	4	4	4	5	3	4	32	3	4	5	4	4	1	5	23	3	5	4	4	5	4	4	26	3	81	3
125	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	4	5	4	4	5	4	26	3	4	5	3	5	3	4	24	3	82	3
126	4	4	4	4	5	5	4	4	34	3	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	5	4	3	24	3	83	3
127	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	3	5	4	3	5	3	23	3	4	4	3	3	5	4	23	3	74	3
128	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	4	2	4	2	2	5	19	2	3	5	5	5	4	4	26	3	63	2
129	4	4	5	4	4	5	5	4	35	3	4	5	5	2	4	4	24	3	4	2	5	5	5	5	26	3	85	3
130	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3	5	2	5	2	2	2	18	2	3	5	5	5	4	4	26	3	74	3
131	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	3	2	4	2	2	3	16	2	3	3	3	3	3	4	19	2	70	2
132	4	3	3	2	2	5	5	1	25	2	5	5	4	5	1	5	25	3	1	2	2	2	1	5	13	1	63	2
133	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	4	2	4	3	3	5	21	2	3	4	2	4	2	4	19	2	65	2
134	5	4	5	5	4	5	4	1	33	3	5	5	5	4	1	5	25	3	4	4	4	3	3	3	21	2	79	3
135	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	3	5	3	3	3	3	20	2	3	3	4	5	5	3	23	3	61	2
136	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	5	4	4	4	5	4	26	3	4	3	4	4	3	4	22	2	76	3
137	2	5	1	2	4	5	4	2	25	2	5	2	5	2	2	3	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	65	2
138	3	5	4	4	5	5	5	2	33	3	4	4	5	4	2	1	20	2	4	4	5	4	4	4	25	3	78	3
139	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	3	2	3	3	3	4	18	2	2	3	1	2	2	2	12	1	58	2
140	4	5	4	4	5	5	5	1	33	3	4	5	4	5	1	5	24	3	5	5	5	5	4	5	29	3	86	3
141	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	3	2	3	2	2	4	16	2	4	4	3	3	3	4	21	2	69	2
142	2	3	1	3	3	3	2	2	19	2	4	2	4	2	2	5	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	59	2
143	2	2	3	4	3	3	4	3	24	2	4	4	4	2	3	4	21	2	3	2	4	4	3	2	18	2	63	2
144	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	4	4	4	3	4	5	24	3	4	3	4	4	4	5	24	3	66	2
145	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	3	3	4	4	20	2	52	2
146	2	4	4	3	3	4	3	2	25	2	3	4	4	2	3	2	18	2	4	4	3	3	3	4	21	2	64	2
147	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	4	3	4	4	2	5	22	2	3	3	3	3	3	3	18	2	72	2
148	4	4	1	3	3	5	4	3	27	2	4	2	4	2	2	5	19	2	3	5	5	5	4	4	26	3	72	2
149	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	3	4	4	4	1	3	19	2	4	4	3	3	3	4	21	2	72	2
150	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	5	2	5	2	2	3	19	2	2	2	2	2	1	1	10	1	57	2
151	4	3	4	3	4	4	5	4	31	3	4	5	4	5	1	5	24	3	5	5	5	5	4	5	29	3	84	3
152	1	3	5	4	4	5	4	2	28	2	4	2	3	2	2	4	17	2	2	2	2	2	1	1	10	1	55	2
153	1	1	5	1	4	5	4	4	25	2	5	5	5	3	4	4	26	3	4	3	4	5	1	4	21	2	72	2
154	4	5	4	4	5	5	5	1	33	3	1	5	1	5	1	5	18	2	3	3	3	5	3	3	20	2	71	2
155	2	3	3	2	2	5	5	2	24	2	4	2	4	2	3	5	20	2	4	4	3	3	3	4	21	2	65	2
156	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	4	2	3	3	3	3	18	2	3	3	2	2	2	2	14	2	57	2
157	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	3	2	3	2	2	4	16	2	3	5	5	5	4	4	26	3	77	3
158	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	3	2	3	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	61	2
159	3	1	3	3	2	4	3	1	20	2	3	3	3	3	1	4	17	2	2	3	3	3	2	2	15	2	52	2
160	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	4	5	4	5	1	5	24	3	3	5	3	5	4	3	23	3	65	2
161	4	2	3	4	3	3	4	3	26	2	4	4	4	2	3	5	22	2	3	3	5	3	4	4	22	2	70	2
162	2	5	4	4	4	4	5	2	30	3	5	4	4	4	5	5	27	3	4	4	4	4	3	4	23	3	80	3
163	4	5	5	5	3	3	3	3	31	3	4	2	4	2	2	5	19	2	3	5	5	5	4	4	26	3	76	3
164	2	5	5	5	4	5	1	2	29	2	3	5	4	2	2	3	19	2	4	2	3	3	3	4	19	2	67	2
165	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	5	5	5	5	2	3	25	3	5	5	5	5	5	3	28	3	71	2
166	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	4	4	4	2	5	23	3	3	4	3	4	2	1	17	2	68	2
167	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	1	2	1	2	2	1	9	1	3	3	3	3	4	4	20	2	57	2
168	4	5	5	3	3	5	4	1	30	3	5	5	2	5	1	1	19	2	5	5	5	5	4	5	29	3	78	3
169	4	5	4	4	4	3	3	4	31	3	4	4	4	3	4	5	24	3	4	3	4	4	4	4	23	3	78	3
170	4	4	3	3	2	2	4	3	25	2	3	2	4	2	2	3	16	2	3	5	5	5	4	4	26	3	67	2
171	2	5	4	4	5	5	5	2	32	3	4	2	3	4	3	1	17	2	3	3	3	3	3	4	19	2	68	2
172	4	3	1	3	3	5	2	3	24	2	3	3	2	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	3	18	2	55	2
173	4	4	3	5	3	4	5	3	31	3	4	5	4	5	1	5	24	3	4	4	3	3	5	4	23	3	78	3
174	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	4	3	4	4	2	5	22	2	4	4	3	3	3	4	21	2	71	2
175	5	5	4	4	5	5	5	4	37	3	5	5	5	4	4	5	28	3	4	4	4	5	4	4	25	3	90	3
176	2	4	5	5	1	5	1	2	25	2	5	5	5	5	1	5	26	3	4	4	3	3	3	4	21	2	72	2
177	2	5	5	5	5	5	4	2	33	3	5	3	5	3	5	5	26	3	4	4	3	3	5	4	23	3	82	3
178	4	1	3	1	1	4	1	3	18	1	5	2	5	2	2	5	21	2	5	2	4	4	4	4	23	3	62	2
179	4	5	4	4	5	5	5	3	35	3	3	5	4	5	3	3	23	3	3	5	3	3	4	4	22	2	80	3
180	4	4	3	4	3	5	3	2	28	2	5	2	4	2	2	5	20	2	4	4	3	3	3	4	21	2	69	2

Anexo 6:

Validación de Instrumento: Variable Ausentismo Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Ausentismo legal o involuntario								
1	¿Cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada, se da un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
2	¿Es causal de ausentismo legal una enfermedad común que pueda suscitarse en algún trabajador de una empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Si un trabajador sufre un accidente de trabajo desempeñando sus funciones, le corresponde ausentarse a razón de su recuperación en aras de que se reponga lo más pronto posible?	✓		✓		✓		
4	¿De contar con una situación legal en curso, el trabajador puede justificar su ausencia laboral mientras dure el proceso?	✓		✓		✓		
5	¿Si el trabajador o su pareja se encuentra en periodo de gestación, es merecedor persé y causal de un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
6	¿De encontrarse el trabajador de una empresa en coyuntura de maternidad o adopción de un menor de edad, le asiste el derecho a un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
7	¿Es una enfermedad profesional una causal de ausentismo legal?	✓		✓		✓		
8	¿En general el ausentismo legal tiene como característica principal que la persona presenta una necesidad involuntaria?	✓		✓		✓		
9	¿Es legal el ausentismo laboral por razones de tutoría educativa de los hijos?	✓		✓		✓		
10	¿Es el ausentismo laboral involuntario y justificado causal de despido laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Ausentismo personal o voluntario								
11	¿Se da un ausentismo personal cuando la causa no es lógica o no es autorizada?	✓		✓		✓		
12	¿Se configura un ausentismo personal cuando el trabajador decide voluntariamente asistir a una actividad deportiva extralaboral?	✓		✓		✓		
13	¿Un ausentismo personal es causal de descuentos al trabajador de cualquier empresa?	✓		✓		✓		

14	¿Se da un ausentismo voluntario cuando el trabajador acude a reuniones relacionadas con el sindicato de la empresa?	✓		✓		✓	
15	¿Si por motivos de irrelevancia o de su irresponsabilidad un trabajador falta a su periodo de labores, puede ser causal de despido de la empresa?	✓		✓		✓	
16	¿Toda inasistencia injustificada se configura un tipo de ausentismo personal?	✓		✓		✓	
17	¿De contar con inasistencias no autorizadas, un trabajador es merecedor de un memorándum como mínimo?	✓		✓		✓	
18	¿Cualquiera que sea la situación en que un trabajador de manera voluntaria se ausenta de realizar sus labores, perjudica a la empresa que presta sus servicios?	✓		✓		✓	
19	¿Debe considerarse el ausentismo voluntario como causa de sanción en el reglamento interno de las empresas?	✓		✓		✓	
20	¿Es considerada la inasistencia por motivo de caos social o ausencia de transporte considerada como ausentismo voluntario?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

CRISTIAN MEDINA SOTERO

DNI: *10659133*

Especialidad del validador:

DOCENTE METEORÓLOGO UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

19 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Ausentismo legal o involuntario								
1	¿Cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada, se da un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
2	¿Es causal de ausentismo legal una enfermedad común que pueda suscitarse en algún trabajador de una empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Si un trabajador sufre un accidente de trabajo desempeñando sus funciones, le corresponde ausentarse a razón de su recuperación en aras de que se reponga lo más pronto posible?	✓		✓		✓		
4	¿De contar con una situación legal en curso, el trabajador puede justificar su ausencia laboral mientras dure el proceso?	✓		✓		✓		
5	¿Si el trabajador o su pareja se encuentra en periodo de gestación, es merecedor persé y causal de un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
6	¿De encontrarse el trabajador de una empresa en coyuntura de maternidad o adopción de un menor de edad, le asiste el derecho a un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
7	¿Es una enfermedad profesional una causal de ausentismo legal?	✓		✓		✓		
8	¿En general el ausentismo legal tiene como característica principal que la persona presenta una necesidad involuntaria?	✓		✓		✓		
9	¿Es legal el ausentismo laboral por razones de tutoría educativa de los hijos?	✓		✓		✓		
10	¿Es el ausentismo laboral involuntario y justificado causal de despido laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Ausentismo personal o voluntario								
11	¿Se da un ausentismo personal cuando la causa no es lógica o no es autorizada?	✓		✓		✓		
12	¿Se configura un ausentismo personal cuando el trabajador decide voluntariamente asistir a una actividad deportiva extralaboral?	✓		✓		✓		
13	¿Un ausentismo personal es causal de descuentos al trabajador de cualquier empresa?	✓		✓		✓		

14	¿Se da un ausentismo voluntario cuando el trabajador acude a reuniones relacionadas con el sindicato de la empresa?	/	/	/	
15	¿Si por motivos de irrelevancia o de su irresponsabilidad un trabajador falta a su periodo de labores, puede ser causal de despido de la empresa?	/	/	/	
16	¿Toda inasistencia injustificada se configura un tipo de ausentismo personal?	/	/	/	
17	¿De contar con inasistencias no autorizadas, un trabajador es merecedor de un memorándum como mínimo?	/	/	/	
18	¿Cualquiera que sea la situación en que un trabajador de manera voluntaria se ausenta de realizar sus labores, perjudica a la empresa que presta sus servicios?	/	/	/	
19	¿Debe considerarse el ausentismo voluntario como causa de sanción en el reglamento interno de las empresas?	/	/	/	
20	¿Es considerada la inasistencia por motivo de caos social o ausencia de transporte considerada como ausentismo voluntario?	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE OBSERVA SUFICIENCIA - ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TORRES CAHUANA PERCY ALEXANDER DNI: 10435149

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

20 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Ausentismo legal o involuntario								
1	¿Cuando el empleado no acude al trabajo por una causa lógica o autorizada, se da un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
2	¿Es causal de ausentismo legal una enfermedad común que pueda suscitarse en algún trabajador de una empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Si un trabajador sufre un accidente de trabajo desempeñando sus funciones, le corresponde ausentarse a razón de su recuperación en aras de que se reponga lo más pronto posible?	✓		✓		✓		
4	¿De contar con una situación legal en curso, el trabajador puede justificar su ausencia laboral mientras dure el proceso?	✓		✓		✓		
5	¿Si el trabajador o su pareja se encuentra en periodo de gestación, es merecedor persé y causal de un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
6	¿De encontrarse el trabajador de una empresa en coyuntura de maternidad o adopción de un menor de edad, le asiste el derecho a un ausentismo legal?	✓		✓		✓		
7	¿Es una enfermedad profesional una causal de ausentismo legal?	✓		✓		✓		
8	¿En general el ausentismo legal tiene como característica principal que la persona presenta una necesidad involuntaria?	✓		✓		✓		
9	¿Es legal el ausentismo laboral por razones de tutoría educativa de los hijos?	✓		✓		✓		
10	¿Es el ausentismo laboral involuntario y justificado causal de despido laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Ausentismo personal o voluntario								
11	¿Se da un ausentismo personal cuando la causa no es lógica o no es autorizada?	✓		✓		✓		
12	¿Se configura un ausentismo personal cuando el trabajador decide voluntariamente asistir a una actividad deportiva extralaboral?	✓		✓		✓		
13	¿Un ausentismo personal es causal de descuentos al trabajador de cualquier empresa?	✓		✓		✓		

14	¿Se da un ausentismo voluntario cuando el trabajador acude a reuniones relacionadas con el sindicato de la empresa?	✓	✓	✓		
15	¿Si por motivos de irrelevancia o de su irresponsabilidad un trabajador falta a su periodo de labores, puede ser causal de despido de la empresa?	✓	✓	✓		
16	¿Toda inasistencia injustificada se configura un tipo de ausentismo personal?	✓	✓	✓		
17	¿De contar con inasistencias no autorizadas, un trabajador es merecedor de un memorándum como mínimo?	✓	✓	✓		
18	¿Cualquiera que sea la situación en que un trabajador de manera voluntaria se ausenta de realizar sus labores, perjudica a la empresa que presta sus servicios?	✓	✓	✓		
19	¿Debe considerarse el ausentismo voluntario como causa de sanción en el reglamento interno de las empresas?	✓	✓	✓		
20	¿Es considerada la inasistencia por motivo de caos social o ausencia de transporte considerada como ausentismo voluntario?	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable |

Aplicable después de corregir | |

No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg:

Garay Chirardi Cesar DNI: *06408163*

Especialidad del validador:

Magister en Servicios Sociales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

.....de.....del 20.....

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

Validación de Instrumento: Variable Factores Asociados



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES ASOCIADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Factor motivacional								
1	¿La motivación con la que cuenta un trabajador le confiere mejores posibilidades de obtener mejores resultados?	✓		✓		✓		
2	¿Debería considerarse la motivación como parte obligatoria del programa de capacitación de las empresas?	✓		✓		✓		
3	¿De encontrarse con un nivel óptimo de motivación los trabajadores de una empresa, cualquiera que sea, esto redundará en la obtención de metas y el alcance de mejores logros?	✓		✓		✓		
4	¿El factor motivacional es el más importante en cuanto a la decisión de un trabajador de lograr mejores resultados a nivel personal y de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Una característica que eleva el potencial de las empresas, desde siempre, ha sido la motivación del personal que labora en ellas?	✓		✓		✓		
6	¿Si un trabajador no cuenta con motivación podría ser propenso al ausentismo laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Es la motivación una herramienta de gestión utilizada por todos los líderes empresariales?	✓		✓		✓		
8	¿Están motivados todos los funcionarios que forman parte del estado peruano?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Relación entre actitud y trabajo								
9	¿Los rasgos de personalidad de cada trabajador han de influir en el logro de los resultados de cada empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Importa sobremanera el nivel de actitud que expresen los trabajadores de una empresa, para el logro de mejores resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Cada empresa debe ponderar la actitud, de manera tal que esta sea una razón por la que se tienda a valorar el esfuerzo de dichos trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Es causal de ausentismo laboral una mala o negativa relación entre trabajadores, debido a sus actitudes o conductas?	✓		✓		✓		
13	¿Las empresas se ven perjudicadas si se genera un ausentismo laboral debido a conflictos entre los trabajadores influenciados por factores de conducta,	✓		✓		✓		

	temperamento o actitud?	✓		✓		✓		
14	¿Es la conducta de los trabajadores dentro del trabajo la que determina el clima laboral del mismo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Cultura organizacional								
15	¿La cultura organización expresada mediante sus niveles de control de las labores de un entorno laboral, es quien debe regular todos los acontecimientos suscitados en el desarrollo de las acciones de los trabajadores?	✓		✓		✓		
16	¿Es la cultura organizacional de la empresa es dictada o impuesta por los líderes de las empresas o por los trabajadores?	✓		✓		✓		
17	¿Es una causal de ausentismo laboral la propia cultura organizacional que la empresa desarrolle dentro del despliegue de sus decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Si la cultura organizacional de una empresa no le permite a un trabajador la fácil adaptación a sus labores, esta se torna una fuerte causa de ausentismo laboral?	✓		✓		✓		
19	¿Las políticas inadecuadas, circunscritas en el clima organización propia de la empresa, podrían generar ausentismo laboral?	✓		✓		✓		
20	¿El ausentismo laboral puede generarse a partir de razones netamente relacionadas a la empresa como: ineficiencia en la supervisión, falta de estímulos, desagradables condiciones de trabajo, entre otras?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg/

CRISTON MEDINA SOTELLO

DNI: 10659133

Especialidad del validador:

DOCENTE METODÓLOGO UCV

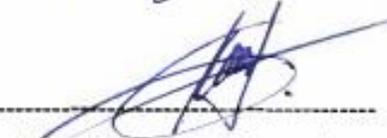
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

19 de Dic del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES ASOCIADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Factor motivacional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La motivación con la que cuenta un trabajador le confiere mejores posibilidades de obtener mejores resultados?	✓		✓		✓		
2	¿Debería considerarse la motivación como parte obligatoria del programa de capacitación de las empresas?	✓		✓		✓		
3	¿De encontrarse con un nivel óptimo de motivación los trabajadores de una empresa, cualquiera que sea, esto redundará en la obtención de metas y el alcance de mejores logros?	✓		✓		✓		
4	¿El factor motivacional es el más importante en cuanto a la decisión de un trabajador de lograr mejores resultados a nivel personal y de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Una característica que eleva el potencial de las empresas, desde siempre, ha sido la motivación del personal que labora en ellas?	✓		✓		✓		
6	¿Si un trabajador no cuenta con motivación podría ser propenso al ausentismo laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Es la motivación una herramienta de gestión utilizada por todos los líderes empresariales?	✓		✓		✓		
8	¿Están motivados todos los funcionarios que forman parte del estado peruano?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Relación entre actitud y trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Los rasgos de personalidad de cada trabajador han de influir en el logro de los resultados de cada empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Importa sobremanera el nivel de actitud que expresen los trabajadores de una empresa, para el logro de mejores resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Cada empresa debe ponderar la actitud, de manera tal que esta sea una razón por la que se tienda a valorar el esfuerzo de dichos trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Es causal de ausentismo laboral una mala o negativa relación entre trabajadores, debido a sus actitudes o conductas?	✓		✓		✓		
13	¿Las empresas se ven perjudicadas si se genera un ausentismo laboral debido a conflictos entre los trabajadores influenciados por factores de conducta,	✓		✓		✓		

	temperamento o actitud?	✓		✓		✓	
14	¿Es la conducta de los trabajadores dentro del trabajo la que determina el clima laboral del mismo?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: Cultura organizacional							
15	¿La cultura organización expresada mediante sus niveles de control de las labores de un entorno laboral, es quien debe regular todos los acontecimientos suscitados en el desarrollo de las acciones de los trabajadores?	✓		✓		✓	
16	¿Es la cultura organizacional de la empresa es dictada o impuesta por los líderes de las empresas o por los trabajadores?	✓		✓		✓	
17	¿Es una causal de ausentismo laboral la propia cultura organizacional que la empresa desarrolle dentro del despliegue de sus decisiones?	✓		✓		✓	
18	¿Si la cultura organizacional de una empresa no le permite a un trabajador la fácil adaptación a sus labores, esta se torna una fuerte causa de ausentismo laboral?	✓		✓		✓	
19	¿Las políticas inadecuadas, circunscritas en el clima organización propia de la empresa, podrían generar ausentismo laboral?	✓		✓		✓	
20	¿El ausentismo laboral puede generarse a partir de razones netamente relacionadas a la empresa como: ineficiencia en la supervisión, falta de estímulos, desagradables condiciones de trabajo, entre otras?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE RESERVA SUFICIENCIA - ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TORRES CAHUANA PERCY ALEXANDER DNI: 10435149

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

20 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES ASOCIADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Factor motivacional								
1	¿La motivación con la que cuenta un trabajador le confiere mejores posibilidades de obtener mejores resultados?	✓		✓		✓		
2	¿Debería considerarse la motivación como parte obligatoria del programa de capacitación de las empresas?	✓		✓		✓		
3	¿De encontrarse con un nivel óptimo de motivación los trabajadores de una empresa, cualquiera que sea, esto redundará en la obtención de metas y el alcance de mejores logros?	✓		✓		✓		
4	¿El factor motivacional es el más importante en cuanto a la decisión de un trabajador de lograr mejores resultados a nivel personal y de la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Una característica que eleva el potencial de las empresas, desde siempre, ha sido la motivación del personal que labora en ellas?	✓		✓		✓		
6	¿Si un trabajador no cuenta con motivación podría ser propenso al ausentismo laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Es la motivación una herramienta de gestión utilizada por todos los líderes empresariales?	✓		✓		✓		
8	¿Están motivados todos los funcionarios que forman parte del estado peruano?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Relación entre actitud y trabajo								
9	¿Los rasgos de personalidad de cada trabajador han de influir en el logro de los resultados de cada empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Importa sobremanera el nivel de actitud que expresen los trabajadores de una empresa, para el logro de mejores resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Cada empresa debe ponderar la actitud, de manera tal que esta sea una razón por la que se tienda a valorar el esfuerzo de dichos trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Es causal de ausentismo laboral una mala o negativa relación entre trabajadores, debido a sus actitudes o conductas?	✓		✓		✓		
13	¿Las empresas se ven perjudicadas si se genera un ausentismo laboral debido a conflictos entre los trabajadores influenciados por factores de conducta,	✓		✓		✓		

	temperamento o actitud?	✓	✓	✓	
14	¿Es la conducta de los trabajadores dentro del trabajo la que determina el clima laboral del mismo?	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN: Cultura organizacional					
15	¿La cultura organización expresada mediante sus niveles de control de las labores de un entorno laboral, es quien debe regular todos los acontecimientos suscitados en el desarrollo de las acciones de los trabajadores?	✓	✓	✓	
16	¿Es la cultura organizacional de la empresa es dictada o impuesta por los líderes de las empresas o por los trabajadores?	✓	✓	✓	
17	¿Es una causal de ausentismo laboral la propia cultura organizacional que la empresa desarrolle dentro del despliegue de sus decisiones?	✓	✓	✓	
18	¿Si la cultura organizacional de una empresa no le permite a un trabajador la fácil adaptación a sus labores, esta se torna una fuerte causa de ausentismo laboral?	✓	✓	✓	
19	¿Las políticas inadecuadas, circunscritas en el clima organización propia de la empresa, podrían generar ausentismo laboral?	✓	✓	✓	
20	¿El ausentismo laboral puede generarse a partir de razones netamente relacionadas a la empresa como: ineficiencia en la supervisión, falta de estímulos, desagradables condiciones de trabajo, entre otras?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.:

Saray Guebari Cesar DNI: *06408163*

Especialidad del validador:

Mg. en el 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

.....de.....del 20.....

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Factores que inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2019”** de la estudiante **Flor de María Huamán Gutiérrez**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 16% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 5 de enero de 2020

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282