UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA "COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA", PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025

AUTOR:

KARLA GRAZIANA MELENDÉZ GARCÍA

DIRECTOR:
Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor

PARES ACADÉMICOS:
Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca
Ing. Xavier Marcelo García García

SAN MIGUEL – ECUADOR
2026

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA "COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA", PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi infinita gratitud a Dios, porque sé que, sin su mano amorosa y su compañía constante, nada de esto habría sido posible. Gracias por sostenerme a lo largo de este camino, incluso en aquellos momentos en los que las fuerzas flaqueaban y las dudas intentaban vencerme. Gracias por cuidarme, protegerme y guiarme en cada paso, aun cuando no era plenamente consciente de ello. Su luz ha sido mi guía, mi refugio y mi esperanza.

A mis padres, Adriano Meléndrez y Mery García, difícilmente encontraré palabras suficientes para agradecerles todo lo que han hecho por mí. Me apoyaron desde el primer día, jamás me dejaron sola y, en cada caída, estuvieron ahí para tenderme la mano. Gracias por inculcarme los valores que hoy orientan mi vida, por estar siempre pendientes de mí, por preocuparse por mis sueños como si fueran propios y por nunca permitirme carecer de nada, ni en lo material ni en lo emocional. Los llevo siempre en mi corazón y en cada meta que logro alcanzar. Gracias, papitos, por todo el esfuerzo, amor y apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida. Sé que gran parte de este logro es gracias a ustedes y espero algún día poder retribuirles, aunque sea en una pequeña parte, todo lo que han hecho por mí.

A mi hermana, Tamara Meléndrez, gracias por acompañarme durante todo este proceso. En muchos momentos difíciles estuviste ahí para escucharme, aconsejarme y brindarme ánimo. Gracias por alegrarte conmigo en cada avance y por motivarme a continuar cuando sentía que ya no podía más. Tu apoyo fue fundamental para que pudiera llegar hasta aquí.

Por último, pero no menos importante, a mis abuelitos, José Aurelio Meléndrez y María Clara Espín, gracias por cada bendición que me han dado semana tras

semana, al despedirme y al recibirme. Gracias por sus abrazos cálidos, por sus palabras sabias y por esa mirada llena de orgullo que siempre me devolvió las fuerzas para continuar. Sé que todo ese amor inmenso y cada una de sus oraciones me acompañaron y protegieron en todo momento, incluso en la distancia. Ustedes representan mis raíces, mi fortaleza y una parte fundamental de mi vida. Este logro también les pertenece.

Expreso mi profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB por permitirme formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, la orientación y las experiencias compartidas fortalecieron mis capacidades y contribuyeron significativamente al logro alcanzado en la defensa de mi trabajo de integración curricular.

A todos ustedes, gracias por ser mi inspiración, mi refugio y mi mayor bendición.

KARLA GRAZIANA MELÉNDEZ GARCÍA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, en primer lugar, a mis padres, Adriano Meléndrez y Mery García, quienes han sido el pilar fundamental de mi vida y el soporte incondicional en cada etapa de este camino. Ustedes representan mi mayor ejemplo de esfuerzo, amor y perseverancia. Gracias por cada sacrificio realizado, por cada palabra de aliento y por nunca soltar mi mano, incluso en los momentos más difíciles. Todo lo que soy y cada logro que alcanzo llevan una parte de ustedes. Este título también les pertenece.

A mi hermana, Tamara Meléndrez, mi compañera incondicional de vida. Gracias por estar siempre presente, por brindarme tu apoyo sincero, por orientarme con paciencia y amor, y por acompañarme tanto en los momentos de dificultad como en los de alegría. Tu fortaleza y perseverancia han sido una fuente constante de inspiración para mí. Este logro también es tuyo.

Y, con el corazón lleno de amor, gratitud y nostalgia, dedico este logro a mi querido abuelito, José Aurelio Meléndrez, quien hoy descansa en la eternidad. Abuelito, sé que desde el cielo continúas guiando mis pasos y cuidándome como siempre lo hiciste. Te amo y te extraño más de lo que las palabras pueden expresar. Este logro es también para usted, por sus enseñanzas, por sus consejos, por sus bendiciones y por haber creído siempre en mí. Hoy cumplo uno de nuestros sueños y espero que se sienta tan orgulloso como yo de haber alcanzado esta meta.

KARLA GRAZIANA MELÉNDEZ GARCÍA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***"Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor"***; Ing. ***"Mario Fernando Navarrete Fonseca"*** e Ing. ***"Xavier Marcelo García García"***; en su calidad Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Clima Organizacional y Absentismo Laboral en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda", Provincia Bolívar, año 2025", desarrollado por la señorita ***Karla Graziana Melendez García.***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 09 junio del 2026

Jefferson Naranjo Gaibor
Director

Mario Navarrete Fonseca
Par Académico

Xavier García García
Par Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Karla Graziana Meléndez García, portadora de la Cédula de Identidad No 0250230661 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA "COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA", PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMIA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Karla M. G.

Karla Graziana Meléndez García

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

Escaneado con CamScanner

ÍNDICE

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN. 1

AGRADECIMIENTO 2

DEDICATORIA 4

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN 5

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR 6

RESUMEN 15

ABSTRACT 16

INTRODUCCIÓN 17

CAPÍTULO I 18

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 18

1.1. Descripción del Problema 18

1.2. Formulación del Problema 22

1.3. Preguntas de Investigación 22

1.4. Justificación 23

1.5. Objetivos 26

1.5.1. *Objetivo General:* 26

1.5.2. *Objetivos Específicos:* 26

1.6. Variables 27

1.6.1. *Variable Independiente:* 27

1.6.2. *Variable Dependiente:* 27

1.7. Operacionalización de Variables 28

CAPÍTULO II 35

MARCO TEÓRICO 35

2.1. Antecedentes 35

2.2. Marco Científico 41

2.2.1. *Clima Organizacional* 41

2.2.2. *Precursores del Clima Organizacional* 45

2.2.3. *Absentismo Laboral* 46

2.2.4. *Precursores de Absentismo Laboral* 50

2.3. Marco Conceptual 51

2.3.1. Ambiente Laboral 51

2.3.2. Apoyo del Superior 51

2.3.3. Tipos de Apoyo 51

2.3.4. Absentismo Laboral 52

2.3.5. Causas del Absentismo 52

2.3.6. Claridad Comunicativa 53

2.3.7. Clima Organizacional 53

2.3.8. Comunicación Organizacional 54

2.3.9. Consecuencias del Absentismo 55

2.3.10. Cumplimiento de objetivos 55

2.3.11. Estilo de liderazgo 56

2.3.12. Factores laborales 57

2.3.13. Factores personales 57

2.3.14. Flujo de información 57

2.3.15. Frecuencia de ausencias 58

2.3.16. Impacto en el desempeño 58

2.3.17. Inasistencias laborales 58

2.3.18. Liderazgo 59

2.3.19. Relaciones interpersonales 59

2.3.20. Retrasos laborales 59

2.3.21. Trabajo en equipo 60

2.4. Marco Legal 62

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador 62

2.4.2. Ley Orgánica de Salud 62

2.4.3. Ley de Economía Popular y Solidaria 63

2.4.4. Código del Trabajo 64

2.5. Georreferencial 65

CAPÍTULO III 66

METODOLOGÍA 66

3.1. Tipo de Investigación 66

3.1.1. Investigación Aplicada 66

3.1.2. Investigación Descriptiva-Correlacional 67

3.2. Enfoque de la Investigación 68

3.2.1. Enfoque Cuantitativo 68

3.3. Diseño de Investigación 68

3.3.1. Diseño no Experimental 68

3.3.2. Corte Transversal 69

3.4. Métodos de Investigación 70

3.4.1. Método Deductivo 70

3.4.2. Método Analítico 70

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 71

3.5.1. Técnica 71

3.5.2. Instrumento 71

3.5.3. Validación del instrumento 72

3.6. Universo, Población y Muestra 72

3.7. Procesamiento de la Información 73

CAPÍTULO IV 75

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 75

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO 75

4.2. RESULTADOS GENERALES 105

4.3. ANÁLISIS GENERAL 109

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 111

4.5. CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES 113

CONCLUSIONES 117

RECOMENDACIONES 118

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 119

ANEXOS 129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Operacionalización de la variable independiente: Clima Organizacional* 28

Tabla 2. *Operacionalización de la variable dependiente: Absentismo Laboral*.. 32

Tabla 3. *Síntesis de antecedentes relacionados con el clima organizacional y el absentismo laboral* 40

Tabla 4. *Claridad de la información en el trabajo* 75

Tabla 5. *Disponibilidad de información para realizar funciones laborales*..... 76

Tabla 6. *Oportunidad en la recepción de la información* 78

Tabla 7. *Comunicación constante entre áreas de trabajo* 79

Tabla 8. *Orientación del jefe inmediato en las actividades laborales* 81

Tabla 9. *Apoyo oportuno del jefe ante dificultades laborales*..... 82

Tabla 10. *Reconocimiento del esfuerzo laboral* 84

Tabla 11. *Ambiente de respeto entre compañeros de trabajo*..... 85

Tabla 12. *Promoción de la colaboración en el área de trabajo* 87

Tabla 13. *Contribución del trabajo en equipo al logro de actividades laborales* 88

Tabla 14. *Impacto de la ausencia en la continuidad de las actividades laborales* 90

Tabla 15. *Retrasos en las tareas debido a ausencias laborales* 91

Tabla 16. *Retrasos laborales por situaciones personales o externas* 93

Tabla 17. *Impacto de los retrasos en la organización de actividades diarias*..... 94

Tabla 18. *Influencia de factores personales o familiares en la asistencia laboral* 96

Tabla 19. *Influencia del estado emocional en la asistencia laboral*..... 97

Tabla 20. *Influencia del ambiente de trabajo en la asistencia laboral*..... 99

Tabla 21. *Influencia de la carga de trabajo en la motivación para asistir*..... 100

Tabla 22. *Impacto de la ausencia en el desempeño laboral* 102

Tabla 23. *Impacto de las ausencias en el cumplimiento de objetivos laborales* 103

Tabla 24. *Percepción positiva y negativa de la variable independiente: clima organizacional* 105

Tabla 25. *Percepción positiva y negativa de la variable dependiente: absentismo laboral* 107

Tabla 26. *Correlación entre variables* 113

Tabla 27. *Correlación entre variables* 114

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Ubicación georreferencial* 65

Figura 2. *Claridad de la información en el trabajo* 75

Figura 3. *Disponibilidad de información para realizar funciones laborales* 77

Figura 4. *Oportunidad en la recepción de la información* 78

Figura 5. *Comunicación constante entre áreas de trabajo* 80

Figura 6. *Orientación del jefe inmediato en las actividades laborales* 81

Figura 7. *Apoyo oportuno del jefe ante dificultades laborales* 83

Figura 8. *Reconocimiento del esfuerzo laboral* 84

Figura 9. *Ambiente de respeto entre compañeros de trabajo* 86

Figura 10. *Promoción de la colaboración en el área de trabajo* 87

Figura 11. *Contribución del trabajo en equipo al logro de actividades laborales* 89

Figura 12. *Impacto de la ausencia en la continuidad de las actividades laborales* 90

Figura 13. *Retrasos en las tareas debido a ausencias laborales* 92

Figura 14. *Retrasos laborales por situaciones personales o externas* 93

Figura 15. *Impacto de los retrasos en la organización de actividades diarias* ... 95

Figura 16. *Influencia de factores personales o familiares en la asistencia laboral* 96

Figura 17. *Influencia del estado emocional en la asistencia laboral* 98

Figura 18. *Influencia del ambiente de trabajo en la asistencia laboral* 99

Figura 19. *Influencia de la carga de trabajo en la motivación para asistir* 101

Figura 20. *Impacto de la ausencia en el desempeño laboral* 102

Figura 21. *Impacto de las ausencias en el cumplimiento de objetivos laborales* 104

Figura 22. *Percepción positiva y negativa de la variable independiente: clima organizacional* 106

Figura 23. *Percepción positiva y negativa de la variable dependiente: absentismo laboral* 108

Figura 24. *Diagrama de dispersión entre el clima organizacional y el absentismo laboral* 115

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Clima Organizacional y Absentismo Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Provincia Bolívar, Año 2025”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la institución. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional y una metodología transversal no experimental. La población estuvo conformada por 76 empleados administrativos, quienes fueron encuestados mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS y analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados revelaron percepciones desfavorables respecto a la comunicación interna, el liderazgo y el reconocimiento de los empleados. Asimismo, se identificaron factores personales, emocionales y organizacionales como elementos que pueden influir en la asistencia y puntualidad de los empleados. El análisis estadístico mostró una relación negativa y significativa entre el clima organizacional y el absentismo laboral ($\rho = -0,242$; $p = 0,035$), lo que indica que mejores condiciones de clima organizacional se asocian con menores niveles de absentismo. Se concluyó que fortalecer la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales contribuye a mejorar el clima organizacional y puede ayudar a reducir los factores asociados con el absentismo laboral dentro de la institución.

Palabras clave: clima organizacional, absentismo laboral, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present research, entitled “Organizational Climate and Labor Absenteeism in the Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Bolívar Province, Year 2025”, aimed to determine the relationship between organizational climate and labor absenteeism among the administrative staff of the institution. The study was conducted under a quantitative approach, with a descriptive-correlational design and a non-experimental cross-sectional methodology. The population consisted of 76 administrative employees, who were surveyed using a structured questionnaire with a Likert-type scale. Data were processed using SPSS statistical software and analyzed using Spearman's correlation coefficient. The results revealed unfavorable perceptions regarding internal communication, leadership, and employee recognition. Likewise, personal, emotional, and organizational factors were identified as elements that may influence employee attendance and punctuality. Statistical analysis showed a negative and significant relationship between organizational climate and labor absenteeism ($\rho = -0.242$; $p = 0.035$), indicating that better organizational climate conditions are associated with lower levels of absenteeism. It was concluded that strengthening communication, leadership, and interpersonal relationships contributes to improving the organizational climate and may help reduce factors associated with labor absenteeism within the institution.

Keywords: organizational climate, labor absenteeism, leadership, organizational communication, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Clima Organizacional y Absentismo Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Provincia Bolívar, Año 2025” tiene como finalidad analizar la relación entre el entorno laboral y la asistencia del personal administrativo dentro de la institución.

El trabajo se encuentra estructurado en cuatro capítulos. El Capítulo I contiene la formulación general del proyecto, donde se presenta la descripción y formulación del problema, las preguntas de investigación, la justificación, los objetivos, las variables y la operacionalización de las mismas, permitiendo establecer las bases teóricas y metodológicas de la investigación.

El Capítulo II corresponde al marco teórico, en el cual se desarrollan los antecedentes investigativos, el marco científico, conceptual y legal relacionado con las variables clima organizacional y absentismo laboral. También se presentan los fundamentos teóricos que sostienen el estudio y ayudan a comprender cómo se relacionan ambas variables dentro del contexto organizacional.

El Capítulo III explica la metodología usada en la investigación. Se describe el enfoque, el tipo y el diseño del estudio, además de los métodos, las técnicas y los instrumentos que se emplearon para recoger y procesar la información. También se detalla cuál fue la población de estudio y el procedimiento que se siguió para analizar los datos obtenidos.

Finalmente, el Capítulo IV presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, incluyendo el análisis cuantitativo, la discusión, la correlación entre variables, las conclusiones y recomendaciones de la investigación. En este capítulo se exponen los principales hallazgos relacionados con las variables de estudio.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

En el estudio titulado “Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática”, desarrollado por Cortez (2023) en el contexto de Perú, se define el clima organizacional como la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral, abarcando aspectos como el liderazgo, las relaciones interpersonales y las condiciones en las que desarrollan sus actividades. En este sentido, Robbins, citado por Beltrán (2018), señala que el clima organizacional también puede entenderse como un ambiente conformado por diversas fuerzas e instituciones que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización, afectando directamente su desempeño y actitudes laborales; asimismo, Litwin y Stringer lo relacionan con los efectos subjetivos percibidos del entorno organizacional sobre las actitudes y motivación del personal.

En la tesis doctoral “Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo”, desarrollada por Crespí (2022) en España, el absentismo laboral se define como la no asistencia del trabajador a su puesto durante el tiempo que debe cumplir su jornada laboral sin importar si esa ausencia está justificada o no. Desde una mirada organizacional Robbins citado por Béjar et al. (2025) plantea que el absentismo puede entenderse como un fenómeno ligado a la interacción entre el trabajador y la organización. La falta de alineación entre las necesidades personales y los valores institucionales influye en su comportamiento y en su asistencia al trabajo.

La relación entre el clima organizacional y el absentismo laboral es muy importante. Las condiciones del lugar de trabajo afectan cómo se comportan los empleados. Si el ambiente es malo, los empleados se sienten desmotivados, estresados e insatisfechos. Esto hace que sea más probable que falle al trabajo.

Por otro lado, un clima laboral positivo hace que los empleados se sientan comprometidos con su trabajo. Les hace sentir que forman parte de la empresa y que quieren seguir trabajando allí. Esto reduce las ausencias y ayuda a que la empresa funcione mejor. El clima organizacional y el absentismo laboral están relacionados. Un ambiente de trabajo favorable es clave para que los empleados estén contentos y no falten al trabajo.

En Ecuador, el clima organizacional se reconoce como un factor clave para el desempeño profesional porque influye en la motivación el compromiso y la conducta de los trabajadores dentro de las instituciones. Martínez (2022) hizo un estudio llamado “Influencia del clima organizacional en el ausentismo laboral del personal sanitario de los Centros de Salud tipo A del Distrito 08D05-Salud” en la provincia de Esmeraldas. Él señala que el clima organizacional es uno de los elementos que más afecta el rendimiento del personal especialmente en entornos donde las condiciones laborales inciden directamente en la estabilidad emocional y laboral de los trabajadores. También se evidencia que un clima organizacional desfavorable puede generar desmotivación insatisfacción y conductas como el absentismo laboral lo cual afecta el funcionamiento de la institución.

Según el estudio titulado “Ausentismo y desempeño laboral: un acercamiento al rendimiento de las unidades médicas del Hospital General Ambato”, desarrollado en la ciudad de Ambato, Ecuador, Toaza y Moreno (2024) los autores señalan que la ausencia frecuente del personal reduce la eficiencia operativa incrementa los costos institucionales y deteriora la calidad de la atención. Esto muestra que el absentismo tiene un gran efecto en cómo funciona una organización. El absentismo laboral es un problema importante para la gestión de los empleados porque afecta la cantidad de trabajo que se realiza y si se cumplen los objetivos de la institución.

En el país, el ambiente en el que se trabaja tiene un efecto directo en cómo los empleados hacen su trabajo dentro de las instituciones. Si el lugar de trabajo no es adecuado, puede haber estrés, falta de motivación y demasiado trabajo, lo que puede hacer que los empleados falten más al trabajo.

En cambio, un entorno laboral favorable contribuye al bienestar de los colaboradores, mejora el compromiso con la institución y ayuda a disminuir el absentismo laboral. Esto también permite un mejor desempeño y mayor estabilidad dentro de las organizaciones.

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. de la provincia Bolívar se han visto algunas situaciones relacionadas con el clima organizacional y el absentismo laboral. Entre los principales problemas que enfrenta la institución están la insatisfacción del personal, la sobrecarga de funciones, la poca motivación y ciertas dificultades en el liderazgo.

Estas condiciones pueden hacer que el ambiente laboral no sea muy bueno. Esto puede hacer que los colaboradores pierdan interés en su trabajo, se sientan estresados y no se comprometan tanto, lo que afecta su asistencia y rendimiento.

Además, esto puede traer dificultades para alcanzar las metas de la institución, afectar la productividad y generar problemas en las relaciones entre los empleados.

Por eso es importante analizar estas variables y entender cómo el entorno laboral influye en la asistencia del personal. Así se podrán identificar con mayor claridad los factores que afectan al talento humano dentro de la cooperativa. Este proceso de análisis facilitará la formulación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el liderazgo, promover la motivación y consolidar un adecuado clima organizacional. De esta manera, no solo se busca reducir los niveles de absentismo, sino también optimizar el desempeño del personal y garantizar un desarrollo organizacional más eficiente, estable y sostenible en la cooperativa.

1.2.Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., provincia Bolívar, año 2025?

1.3.Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la percepción del clima organizacional por parte del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., considerando dimensiones como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales?
- ¿Con qué frecuencia se presenta el absentismo laboral y cuáles son los factores que lo originan en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.?
- ¿Qué relación estadística existe entre el clima organizacional y el absentismo laboral en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.?

1.4. Justificación

La investigación que se desarrolla es importante porque aborda una problemática relevante dentro de la gestión del talento humano, como es la relación entre el clima organizacional y el absentismo laboral, factores que inciden directamente en el desempeño institucional. Analizar de qué manera las condiciones del entorno laboral influyen en la asistencia del personal permite comprender las dinámicas internas que afectan la productividad, el compromiso y la estabilidad organizacional, especialmente en contextos donde el recurso humano constituye un eje fundamental para el cumplimiento de objetivos. En los últimos estudios se ha demostrado que las condiciones organizacionales climáticas influyen significativamente en la actuación laboral y en la continuidad laboral dentro de las entidades (Barrera, 2023).

Además, estas observaciones permitirán establecer los elementos que actúan en el clima organizacional y su vinculación con el absentismo laboral dentro de la entidad. La información proporcionada puede contribuir a formar un fundamento para adoptar medidas dirigidas a optimizar las condiciones laborales y la atmósfera de trabajo.

La importancia de este estudio también está en que busca aportar al bienestar de los colaboradores, fortalecer la motivación laboral y mejorar la gestión interna de la cooperativa. Con los resultados se podrán plantear estrategias que ayuden a disminuir las ausencias laborales, mejorar el desempeño del personal y fortalecer la cultura organizacional.

De igual manera investigaciones recientes señalan que el absentismo laboral puede afectar el funcionamiento de las organizaciones porque genera mayores costos y dificultades en el desempeño institucional (Vásquez y Espinosa, 2024).

También brinda a la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. herramientas técnicas y analíticas para comprender el comportamiento de su personal frente a las condiciones laborales, facilitando la implementación de políticas internas más efectivas y sostenibles. De este modo, se favorece una gestión organizacional más eficiente, orientada al desarrollo integral del talento humano y al logro de resultados institucionales sostenibles.

La trascendencia social de esta investigación resalta en la elevación de la calidad de vida de los empleados. Mediante tácticas como relevamientos, se descubren sus sentir y requerimientos; aquello propicia el fomento de espacios empresariales sanos.

Estos marcos posibilitan mayor contentamiento, entereza sicológica y cohesión grupal entre quienes laboran. Consecuentemente, la asistencia a colaboradores y publico cliente se torna más fluida y afable, y la credibilidad comunitaria en la organización se afianza. De igual forma, una disminución en faltas propicia la ininterrumpida prestación de servicios financieros, lo que tiene un efecto directo sobre el crecimiento económico y comunal en la comarca de Bolívar.

De esta forma no solo se contribuye al desarrollo personal de los colaboradores, sino también al fortalecimiento de las relaciones laborales y a una mejor calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

En cuanto al impacto económico, la investigación apoya el fortalecimiento de la eficiencia organizacional mediante la disminución del absentismo laboral.

Esto baja costos operativos asociados con el conseguir reemplazos, pagando horas extras, la salida de personal y la merma productiva al atender clientes. Una utilización mejorada de los recursos institucionales y cumplimiento más eficaz de metas estratégicas se consigue así. Por ende, la institución recibe un beneficio económico directo, y la comunidad obtendrá servicios más firmes, agiles y seguros.

Por último, en lo referente al impacto ambiental, esta investigación no se centra directamente en variables ecológicas. Su aporte está en la optimización de los procesos organizacionales, favoreciendo prácticas administrativas más eficientes en el uso de los recursos institucionales. En este marco, se promueven prácticas laborales más responsables y sostenibles dentro de la institución, como la digitalización de trámites y la reducción del consumo de papel. De esta manera, se contribuye a la sostenibilidad institucional y se fortalece el compromiso de la cooperativa con un entorno más responsable en la provincia.

1.5.Objetivos

1.5.1. *Objetivo General:*

Determinar la relación entre el clima organizacional y el absentismo laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., provincia Bolívar, año 2025.

1.5.2. *Objetivos Específicos:*

- Identificar la percepción del clima organizacional en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., considerando dimensiones como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales.
- Describir la frecuencia y los factores asociados al absentismo laboral en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.
- Analizar la relación estadística entre el clima organizacional y el absentismo laboral en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

1.6. Variables

1.6.1. *Variable Independiente:*

Clima Organizacional

1.6.2. *Variable Dependiente:*

Absentismo Laboral

1.7. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente: Clima Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable independiente Clima Organizacional	Según Gutiérrez y Gómez (2024), el clima organizacional se define como el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales, los cuales influyen en su comportamiento y desempeño dentro de la organización.	El clima organizacional se entiende como la percepción que tienen los colaboradores sobre las condiciones del entorno laboral, especialmente en aspectos como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales, siendo evaluado a partir de la información proporcionada por el personal.	Comunicación organizacional	Claridad comunicativa	¿La información que recibo en mi trabajo es clara y me permite comprender mis actividades diarias?	Encuesta	Cuestionario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
					¿Cuento con la información necesaria para realizar correctamente mis funciones laborales?	Encuesta	Cuestionario
				Flujo de información	¿La información que necesito llega a tiempo para cumplir con mis responsabilidades laborales?	Encuesta	Cuestionario
					¿En mi trabajo se mantiene una comunicación constante entre las diferentes áreas?	Encuesta	Cuestionario
			Liderazgo	Estilo de liderazgo	¿Mi jefe inmediato orienta adecuadamente las actividades que debo realizar en mi puesto de trabajo?	Encuesta	Cuestionario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
				Apoyo del superior	¿Cuándo enfrento dificultades en el trabajo, recibo apoyo oportuno de mi jefe?	Encuesta	Cuestionario
					¿En mi trabajo se reconoce el esfuerzo que realizo en mis actividades laborales?	Encuesta	Cuestionario
			Relaciones interpersonales	Ambiente laboral	¿En mi entorno laboral se mantiene un ambiente de respeto entre compañeros?	Encuesta	Cuestionario
				Trabajo en equipo	¿En mi área de trabajo se promueve la colaboración para cumplir con las tareas asignadas?	Encuesta	Cuestionario
					¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las	Encuesta	Cuestionario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
					actividades laborales en mi área?		

Nota. Elaboración propia (2025)

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Absentismo Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable dependiente Absentismo Laboral	Según Pozo y Espinosa (2025), el absentismo laboral se entiende como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo durante la jornada laboral, ya sea por causas justificadas o injustificadas, lo cual impacta en la productividad y el funcionamiento de la organización.	El absentismo laboral se entiende como la frecuencia de ausencias del personal en sus actividades laborales, así como las causas y efectos asociados, siendo evaluado a partir de la información proporcionada por los colaboradores.	Frecuencia de ausencias	Inasistencias laborales	¿Cuándo me ausento del trabajo se ve afectada la continuidad de mis actividades laborales?	Encuesta	Cuestionario
					¿Mis ausencias generan retrasos en el desarrollo de las tareas de mi área?	Encuesta	Cuestionario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
				Retrasos laborales	¿Llego tarde al trabajo por situaciones que influyen en el cumplimiento de mis responsabilidades?	Encuesta	Cuestionario
					¿Los retrasos en mi horario afectan la organización de mis actividades diarias?	Encuesta	Cuestionario
			Causas del absentismo	Factores personales	¿Las situaciones personales o familiares influyen en mi asistencia al trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Mi estado emocional influye en mi decisión de asistir a mis actividades laborales?	Encuesta	Cuestionario
				Factores laborales	¿El ambiente de trabajo influye en mi disposición	Encuesta	Cuestionario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ÍTEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
					para asistir regularmente?		
					¿La carga de trabajo influye en mi motivación para asistir a mi jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
			Consecuencias del absentismo	Impacto en el desempeño	¿Mi desempeño laboral disminuye cuando no asisto al trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Cumplimiento de objetivos	¿Las ausencias laborales afectan el cumplimiento de los objetivos en mi área de trabajo?	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia (2025)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado “Factores que Influyen en el Ausentismo Laboral y su Impacto en el Clima Organizacional en la Empresa Pasta y Pizza Bogotá”, desarrollado en la ciudad de Bogotá, Colombia, por Quintero (2021), cuyo objetivo fue determinar las causas del absentismo laboral en el área de producción, se empleó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, mediante cuestionarios y análisis de registros institucionales, con una población de 35 trabajadores entre 20 y 42 años. Los resultados muestran un incremento del absentismo al pasar de 271 inasistencias en 2019 a 477 en 2020. Esto representa un aumento del 76%. La enfermedad general fue la principal causa con un 68.9% seguida de los permisos y licencias con un 26.4%. El estudio concluye que la alta dependencia del proceso productivo del recurso humano alcanza el 80% y esto intensifica el impacto del absentismo en la productividad además de generar sobrecarga laboral en el personal activo.

La investigación actual recibe aporte significativo de este estudio, ya que queda demostrado que la ausencia del trabajador es producto de múltiples causas y acarrea consecuencias perjudiciales en la eficiencia y la estructura de la empresa. No obstante, dado que se limita a una descripción, no ahonda sobre el vínculo entre el ambiente de trabajo y la falta al trabajo. Ante tal panorama, se legitima el emprender la presente investigación, enfocada en desentrañar la conexión entre el ambiente de trabajo y la ausencia laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

En el trabajo titulado “Plan de Mejora para Disminuir el Ausentismo del Personal de Enfermería en un Hospital de Pediatría”, desarrollado en el estado de Morelos, México, por Bustos (2020); cuyo objetivo general fue diseñar un plan de mejora orientado a reducir los niveles de absentismo laboral en el personal de enfermería; se empleó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo y de corte transversal, mediante la aplicación de instrumentos estructurados y el análisis de datos institucionales; se trabajó con una población de 196 profesionales de enfermería entre personal de base, suplentes y contratados; y se concluyó que el absentismo laboral presenta una naturaleza multifactorial, influenciada por factores médicos, personales y organizacionales, destacando la necesidad de fortalecer el liderazgo institucional, el reconocimiento laboral y las condiciones de trabajo para mejorar la motivación del personal.

Esta investigación aporta al presente estudio desarrollado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., ya que permite comprender que el absentismo laboral puede estar relacionado no solo con factores individuales, sino también con las condiciones del entorno organizacional.

De igual forma, la investigación ayuda a darse cuenta de cuán importante es tener un buen clima laboral en la institución, ya que aspectos como la motivación, el liderazgo y el ambiente laboral tienen poder de influir en la presencia de los empleados y en el rendimiento de la cooperativa. Por esta razón, reforzar estas circunstancias serian bueno para bajar las faltas y hacer que la cooperativa trabaje mejor.

En la investigación titulada “Relación del Clima Laboral y el Ausentismo Laboral del Personal del Policlínico Víctor Larco Herrera”, desarrollada en la ciudad de Trujillo, Perú, por Quiliche y Flores (2025); cuyo objetivo fue analizar la relación entre el clima laboral y el absentismo laboral, se empleó una metodología cuantitativa de tipo correlacional, con diseño no experimental y corte transversal, aplicando instrumentos estructurados a una población de 75 trabajadores entre personal asistencial y administrativo. Los resultados muestran que la percepción del clima laboral fue regular en un 34,67%, mala en un 33,33% y buena en un 32%. El absentismo laboral alcanzó al 90,67% del personal, y los problemas de salud fueron la causa principal con un 69,34%. También se determinó que el 100% de los trabajadores con una percepción mala del clima laboral presentaron ausentismo. Además, se encontró una relación significativa entre la dimensión motivación y el absentismo laboral (p=0,02), lo que evidencia la influencia de los factores organizacionales en la conducta de asistencia.

Este estudio aporta evidencia empírica relevante a nuestra investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. porque demuestra claramente la relación directa entre el clima organizacional y el absentismo laboral. También respalda el enfoque correlacional que usamos y permite fundamentar que mejorar el entorno laboral dentro de la cooperativa es un elemento clave para reducir las ausencias del personal y fortalecer el desempeño institucional.

En el trabajo de investigación titulado “Factores Psicosociales y Productividad: Análisis Integral del Clima Organizacional y la Equidad Laboral”, desarrollado en Ecuador por Orozco (2025); se tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores psicosociales, el clima organizacional, el liderazgo y la comunicación en la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores. Para desarrollar este estudio se empleó una metodología de enfoque mixto con diseño no experimental y de corte transversal. El estudio se erigió sobre la colecta y la valoración de variados análisis, de corte cuantitativo y cualitativo, mirando hacia población de diversas esferas empresariales a lo ancho del territorio nacional.

En cuanto a los hallazgos, estos evidenciaron que una cifra cercana al 78% del personal considera que la voluntad para laborar incide sin rodeos en su quehacer profesional, por un lado; por el otro, un 72% vincula las circunstancias de la empresa con su grado de conformidad en el trabajo. De igual forma, al rededor del 68% estima que la justicia laboral tiene un peso considerable en su salud y ánimo. Se aprecio además que una mayoría aproximada del 60% de los encuestados es consciente de diferencias salariales, estas cosas afectan de mala manera la firmeza en el empleo y el quedarse en sus puestos de trabajo.

Esta indagación enriquece la presente investigación al proporcionar una visión integral de los factores psicológicos y sociales que influyen en el ambiente laboral. Asimismo, evidencia que el clima organizacional no solo afecta la productividad de una empresa, sino también la estabilidad laboral y la permanencia de los trabajadores dentro de la organización.

En la investigación titulada “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Institución Financiera de la Ciudad de Quito - Ecuador, 2024”, desarrollada en la ciudad de Quito, Ecuador, por Quisilema (2024); cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores; se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional, mediante la aplicación de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y la Escala de Satisfacción Laboral (ESL-21); se trabajó con una población de 40 colaboradores, distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres.

Los resultados mostraron que cerca del 75% de los trabajadores se siente muy satisfecho cuando el clima organizacional es bueno y que un 70% valora de forma positiva las condiciones de su entorno laboral. También un 65% de los colaboradores tiene una percepción favorable del ambiente en la organización. Sin embargo, un 35% mostró indiferencia, lo que deja ver oportunidades para mejorar la motivación del personal. Se concluyó que el clima organizacional afecta directamente la satisfacción laboral: mientras mejores sean las condiciones del entorno, más satisfechos estarán los trabajadores.

Este estudio es relevante para nuestra investigación porque demuestra la importancia del clima organizacional como un factor clave en la satisfacción y el comportamiento de los trabajadores. También nos permite pensar que un buen entorno laboral fortalece el compromiso del personal y ayuda a reducir el absentismo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Tabla 3

Síntesis de antecedentes relacionados con el clima organizacional y el absentismo laboral

Autor(es) y año	Teoría	Aporte a la presente investigación
Quintero (2021)	El absentismo laboral tiene un origen multifactorial (enfermedad general, permisos, entre otros) y produce efectos negativos en la productividad y la dinámica organizacional. La alta dependencia del recurso humano intensifica el impacto del absentismo y genera sobrecarga laboral.	Evidencia que el absentismo laboral responde a múltiples causas y afecta el funcionamiento organizacional. Su enfoque descriptivo deja un vacío respecto a la relación entre clima organizacional y absentismo laboral, lo que justifica el desarrollo de la presente investigación.
Bustos (2020)	El absentismo laboral presenta una naturaleza multifactorial, influenciada por factores médicos, personales y organizacionales. Destaca la necesidad de fortalecer el liderazgo institucional, el reconocimiento laboral y las condiciones de trabajo para mejorar la motivación del personal.	Permite comprender que el absentismo laboral no depende únicamente de factores individuales, sino también de condiciones del entorno organizacional. Resalta la importancia del liderazgo, la motivación y el ambiente laboral para disminuir las ausencias del personal.
Quiliche y Flores (2025)	Existe una relación significativa entre el clima laboral y el absentismo laboral. Los trabajadores con una percepción negativa del clima laboral presentan mayores niveles de ausentismo, siendo la motivación una dimensión relevante en esta relación.	Aporta evidencia empírica sobre la relación directa entre clima organizacional y absentismo laboral. Además, respalda el enfoque correlacional del presente estudio y fundamenta que la mejora del entorno laboral puede contribuir a reducir las ausencias de los trabajadores.
Orozco (2025)	El clima organizacional, el liderazgo, la comunicación y la equidad laboral influyen en la calidad de vida laboral, la productividad, el bienestar y la permanencia de los trabajadores dentro de las organizaciones.	Ofrece una visión integral de los factores psicosociales que inciden en el entorno laboral. Sustenta que un clima organizacional favorable fortalece el compromiso, la estabilidad laboral y la permanencia de los trabajadores, contribuyendo a disminuir el absentismo laboral.
Quisilema (2024)	El clima organizacional influye directamente en la satisfacción laboral; a mejores condiciones del entorno laboral, mayor	Demuestra la importancia del clima organizacional como factor determinante de la satisfacción y el comportamiento laboral. Al

	satisfacción y compromiso de los trabajadores.	desarrollarse en una institución financiera ecuatoriana, aporta un contexto similar al de la presente investigación y permite inferir que un entorno laboral favorable contribuye a reducir el absentismo laboral.

Nota. Elaboración propia (2026).

2.2. Marco Científico

2.2.1. *Clima Organizacional*

En el artículo científico titulado "Clima Laboral en las Instituciones Educativas: Algunos Factores de Incidencia", de Pastrana y García (2020), se analizan los factores que influyen en el clima laboral en instituciones educativas latinoamericanas, mediante un enfoque cualitativo de revisión bibliográfica, de tipo documental con diseño transversal. Los resultados evidencian que factores como el liderazgo directivo, la planificación estratégica y la comunicación organizacional presentan una alta incidencia en la percepción del clima laboral, identificándose que más del 70% de los estudios revisados coinciden en señalar estos elementos como determinantes clave

Desde una perspectiva teórica, el estudio señala que el clima organizacional surge de la interacción entre la gestión institucional y las percepciones del personal donde el liderazgo y la comunicación son factores predominantes. Asimismo, se evidencia que en más del 65% de los casos analizados, la ausencia de estos elementos genera percepciones negativas que afectan la motivación, el compromiso y el desempeño laboral (Pastrana y García, 2020).

En relación con la presente investigación desarrollada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio adquiere relevancia al evidenciar que el clima organizacional depende directamente de la calidad de la gestión interna. En este

sentido, permite inferir que debilidades en el liderazgo y la comunicación pueden incidir en el comportamiento del personal, manifestándose en desmotivación, bajo compromiso e incluso en conductas como el absentismo laboral.

En el artículo titulado “Impacto del Clima Laboral En La Productividad De Los Trabajadores En Empresas De Lima”, de Ventura et al. (2021), se analiza la relación entre el clima laboral y la productividad mediante un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental, correlacional y transversal, utilizando como instrumento cuestionarios estructurados de 18 ítems para clima organizacional y 17 ítems para productividad. La población estuvo conformada por 381 trabajadores mayores de 18 años de diversas empresas de Lima, Perú. Los resultados evidencian una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la productividad ($R = 0.784$) destacándose el liderazgo como una dimensión relevante con un 51.18% de percepción positiva.

Teóricamente, este trabajo deja entender cómo el ambiente laboral afecta la productividad al impactar variables tales como las ganas, la lealtad y la voluntad del empleado al encarar sus tareas. De acuerdo con los resultados obtenidos un entorno organizacional favorable potencia la productividad mientras que condiciones laborales deficientes tienden a generar bajo rendimiento y actitudes de desinterés (Ventura et al., 2021).

En relación con la presente investigación desarrollada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio resulta relevante, ya que evidencia que el clima organizacional no solo impacta en el desempeño, sino también en el comportamiento del personal. En consecuencia, permite inferir que un entorno laboral

desfavorable puede propiciar no solo baja productividad sino también conductas como el absentismo laboral afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el artículo titulado “El Clima Laboral en el Contexto Organizacional”, de Bermejo-Salmon et al. (2022), se analiza el clima organizacional mediante la aplicación de métodos teóricos y empíricos incluyendo técnicas como el método Delphi, la observación, encuestas y entrevistas a través de un procedimiento metodológico estructurado en cuatro fases. El estudio se desarrolló en una Unidad Empresarial de Base (UEB) en Santiago de Cuba considerando como población al personal de dicha unidad organizacional. Los resultados permitieron identificar variables críticas como la toma de decisiones, el liderazgo y la motivación, evidenciándose altos niveles de consenso entre expertos con coeficientes de concordancia superiores al 60% en todas las variables analizadas.

Desde una perspectiva teórica el estudio plantea que el clima organizacional es un sistema dinámico influenciado por factores internos como el liderazgo, la motivación y la participación en la toma de decisiones. Asimismo, se evidenció que variables como la motivación alcanzaron niveles de concordancia de hasta 90,9%, mientras que otras como el liderazgo y la comunicación superaron el 70%, lo que demuestra su alta incidencia en la percepción del entorno laboral (Bermejo et al., 2022).

En relación con la presente investigación desarrollada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio resulta relevante ya que demuestra que el clima organizacional puede ser gestionado y mejorado mediante acciones concretas. En este sentido, permite sustentar que la implementación de estrategias adecuadas podría contribuir a reducir el absentismo laboral y fortalecer el desempeño institucional.

En el artículo titulado “Resultados del Estilo de Liderazgo Transformacional en el Clima Organizacional en Empresa de Papel y Cartón en Guatemala”, de Solís (2025), se analiza la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional mediante un enfoque cuantitativo correlacional, aplicando cuestionarios basados en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) y una escala de clima organizacional a una población de 315 trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.686$; $p = 0.001$), demostrando que tienden a incrementarse conjuntamente.

Asimismo, se determinó que aproximadamente 7 u 8 de cada 10 prácticas de liderazgo transformacional se asocian con un clima organizacional favorable, evidenciando que mejores condiciones de gestión interna generan percepciones positivas del entorno laboral. De igual manera, se observó que el clima organizacional alcanza niveles óptimos (hasta 91,3 puntos) cuando el liderazgo es adecuado, mientras que en contextos deficientes desciende considerablemente (16,6 puntos), lo que refleja el impacto directo de los factores organizacionales en el bienestar del personal (Solís, 2025).

En relación con la presente investigación desarrollada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio resulta relevante ya que evidencia que el estilo de liderazgo influye directamente en la percepción del clima organizacional. En este sentido, permite comprender que una gestión directiva inadecuada puede generar insatisfacción, desmotivación y comportamientos como el absentismo laboral afectando el desempeño y la estabilidad institucional.

2.2.2. *Precursores del Clima Organizacional*

El estudio del clima organizacional encuentra uno de sus principales fundamentos en la Teoría del Clima Organizacional propuesta por Litwin y Stringer (1968). Esta teoría sostiene que el comportamiento de los trabajadores está influenciado por la percepción que tienen del ambiente interno de la organización. Los autores identificaron dimensiones como la estructura, la responsabilidad, las recompensas, el apoyo, las relaciones interpersonales y los estándares de desempeño, las cuales determinan la forma en que los colaboradores interpretan su entorno laboral y, por consiguiente, influyen en su motivación y productividad.

Según Plúas (2024), el modelo de Litwin y Stringer continúa siendo una de las herramientas más utilizadas para evaluar el clima organizacional debido a la amplitud de dimensiones que contempla.

Posteriormente, Likert (1967) desarrolló la Teoría de los Sistemas de Gestión, la cual explica que el clima organizacional depende de los estilos administrativos implementados dentro de la organización. El autor identificó cuatro sistemas de administración: autoritario explotador, autoritario benevolente, consultivo y participativo. Según esta teoría, los sistemas participativos favorecen una comunicación abierta, generan confianza entre directivos y trabajadores y promueven mayores niveles de satisfacción laboral.

Lozano y Tello (2024) destacan que la comunicación, el liderazgo y la participación constituyen elementos fundamentales para la construcción de un clima organizacional favorable.

2.2.3. *Absentismo Laboral*

En el artículo científico titulado “Ausentismo y Satisfacción Laboral en Personal de Enfermería en un Hospital de Segundo Nivel de Atención”, de Cheverría et al. (2023), se analiza la relación entre el absentismo laboral y la satisfacción en el personal de enfermería mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con diseño transversal y no experimental. La población estuvo conformada por 194 profesionales de enfermería. Los resultados evidencian que el 54,1% del personal presentó absentismo al menos en una ocasión, mientras que el 65,5% se encuentra medianamente satisfecho laboralmente lo que refleja una situación intermedia en la percepción del entorno laboral.

En el plano teórico, el estudio permite comprender que el absentismo laboral no responde únicamente a causas médicas, sino que también se encuentra estrechamente vinculado con factores psicosociales especialmente la satisfacción laboral. A partir de los resultados obtenidos, se observa que niveles medios o bajos de satisfacción influyen en la conducta de asistencia del trabajador evidenciando que la percepción negativa del entorno laboral puede traducirse en mayores niveles de inasistencia (Cheverría et al., 2023).

En relación con la presente investigación desarrollada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio resulta relevante ya que permite comprender que el absentismo laboral está asociado no solo a factores de salud sino también a condiciones organizacionales. En este sentido, contribuye a sustentar que la insatisfacción laboral derivada de un clima organizacional desfavorable puede incidir directamente en la frecuencia de ausencias del personal.

En el artículo titulado “Diagnóstico de las Causas del Absentismo en una Empresa Manufacturera de Persianas, en la Región Centro de Tamaulipas”, de González et al. (2025), se identifican las principales causas del absentismo laboral mediante un enfoque cuantitativo de carácter multidisciplinario, apoyado en herramientas de calidad como diagramas de Pareto e Ishikawa, matriz de correlación, encuestas digitales, entrevistas semiestructuradas y la técnica de los “5 por qué”. La muestra estuvo integrada por 456 operarios; de ellos, se realizaron encuestas a 129 trabajadores y se llevaron a cabo entrevistas a 9 empleados que habían tenido antecedentes de inasistencia. Los hallazgos muestran que aspectos como problemas de salud y dificultades en el transporte afectan las ausencias, observándose una mayor frecuencia en días concretos, por ejemplo, los viernes y los lunes.

El análisis indica que el absentismo laboral es resultado de una combinación de diversos factores. Lejos de ser un problema aislado, los resultados permiten ver patrones ligados tanto al perfil del trabajador como a su entorno laboral y personal. En concreto, se observa que los empleados jóvenes con menos años en la empresa faltan con más frecuencia, lo que sugiere que la estabilidad laboral tiene relación con la asistencia al trabajo (González et al., 2025).

Este estudio aporta a la presente investigación al permitir comprender que el absentismo laboral puede estar influenciado por distintos factores personales y organizacionales. Además, ayuda a analizar cómo estas condiciones pueden afectar la asistencia y el desempeño de los trabajadores dentro de la cooperativa. De igual manera, permite identificar la importancia de mantener un ambiente laboral adecuado para favorecer el compromiso y la estabilidad del personal.

En el estudio titulado “El Absentismo Laboral” de Calonge (2022), se aborda el fenómeno del absentismo desde un enfoque descriptivo basado en revisión bibliográfica y análisis teórico empleando como fuentes libros, informes institucionales, normativa legal y estadísticas nacionales de España entre los años 2000 y 2021. Al tratarse de un estudio documental, no se trabaja con una población directa sino con información secundaria. Los resultados indican que la tasa de absentismo alcanzó aproximadamente el 7% en 2020 influenciada por la pandemia de COVID-19 destacándose además que el teletrabajo puede reducir significativamente los niveles de inasistencia.

El estudio permite comprender que el absentismo laboral puede estar relacionado con factores personales, sociales y organizacionales. Asimismo, se identificó que aspectos como la motivación y las condiciones laborales influyen en la asistencia de los trabajadores, mientras que estrategias como el teletrabajo pueden ayudar a disminuir las ausencias laborales (Calonge, 2022).

En relación con la presente investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio resulta valioso porque aborda el absentismo desde una perspectiva teórica amplia. De esta manera permite comprender que la gestión organizacional y las condiciones de trabajo influyen en la conducta de asistencia del personal, lo que aporta bases sólidas para interpretar este fenómeno dentro del contexto institucional.

En el artículo titulado “Evaluación del Conflicto Casa-Trabajo como Factor de Absentismo Laboral en el Centro de Salud Augusto Egas, Santo Domingo 2025”, de Salvatierra et al. (2026), se analiza la relación entre el conflicto trabajo-familia y el absentismo laboral mediante un enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio y diseño transversal. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia de Netemeyer (1996) junto con registros institucionales de asistencia. El estudio incluyó a 90 trabajadores del Centro de Salud Augusto Egas de Ecuador, 50 de ellos eran mujeres y 40 hombres. La diferencia entre el trabajo y el hogar y los días de ausencia mostraron un vínculo positivo significativo ($r = 0.3369$), según los resultados. Se reconocieron como componentes decisivos la fatiga y la sobrecarga de trabajo.

La evaluación de estos resultados muestra que el absentismo en el trabajo no se ve afectado únicamente por el entorno organizacional, sino que también está condicionado por aspectos familiares y personales. La evidencia muestra que el desequilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares genera desgaste físico y emocional, lo cual se traduce en mayores niveles de inasistencia (Salvatierra et al., 2026).

En el contexto de la presente investigación desarrollada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., este estudio resulta relevante al evidenciar que el absentismo puede estar condicionado por factores externos al entorno laboral. En este sentido, permite ampliar el análisis del fenómeno, considerando que la sobrecarga y el conflicto trabajo-familia pueden afectar la asistencia del personal y, en consecuencia, el desempeño institucional.

2.2.4. *Precursores de Absentismo Laboral*

Dentro del estudio del absentismo laboral, una de las principales aportaciones corresponde al Modelo del Proceso de Asistencia Laboral desarrollado por Steers y Rhodes (1978). Esta teoría sostiene que la asistencia al trabajo está determinada por dos componentes fundamentales: la motivación para asistir y la capacidad para asistir. La motivación se encuentra asociada a la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las condiciones de trabajo; mientras que la capacidad para asistir depende de factores personales, familiares, sociales y de salud.

Según Arrieta (2026), este modelo permitió comprender que el absentismo laboral es el resultado de la interacción entre factores individuales y organizacionales, superando las explicaciones centradas únicamente en aspectos personales.

Otra contribución relevante corresponde a la Teoría Ecológica de los Sistemas propuesta por Bronfenbrenner (1979). Esta teoría plantea que el comportamiento humano está influenciado por diversos entornos que interactúan de manera permanente. Para ello, identifica cuatro niveles: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema. Desde la perspectiva laboral, esta propuesta permite explicar que las ausencias al trabajo pueden estar condicionadas por factores familiares, laborales, institucionales y socioculturales.

Holguín (2025) retoma esta teoría para señalar que el absentismo laboral responde a la influencia conjunta de múltiples entornos que afectan la conducta de asistencia de los trabajadores.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Ambiente Laboral

El ambiente laboral se define como el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que los trabajadores desarrollan sus actividades, así como las percepciones que tienen sobre su entorno organizacional, incluyendo relaciones interpersonales, estilos de liderazgo y prácticas institucionales (Ortiz y Vera, 2025).

2.3.2. Apoyo del Superior

El apoyo del superior es el grado de orientación, acompañamiento y respaldo que el jefe inmediato proporciona a sus colaboradores para facilitar el cumplimiento de sus funciones y objetivos laborales (García, 2024).

2.3.3. Tipos de Apoyo

Apoyo Técnico. El apoyo técnico hace referencia a la asistencia que brinda el superior en aspectos relacionados con el trabajo, como la orientación en tareas, la capacitación, la supervisión y la retroalimentación continua. Este tipo de apoyo permite al trabajador desarrollar sus competencias, reducir errores y mejorar su desempeño (García, 2024).

Apoyo Emocional. El apoyo emocional implica el reconocimiento, la empatía, la motivación y el acompañamiento que el superior ofrece frente a situaciones laborales complejas. Este tipo de apoyo fortalece la confianza, reduce el estrés y mejora la estabilidad emocional del trabajador (Coba et al., 2026).

2.3.4. Absentismo Laboral

El absentismo laboral es la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo en jornadas previamente establecidas, lo que interrumpe el desarrollo normal de las actividades organizacionales (Béjar et al., 2025).

2.3.5. Causas del Absentismo

Problemas de Salud. Los problemas de salud son una de las razones más comunes por las que la gente no va al trabajo. Esto incluye enfermedades físicas, problemas crónicos y afecciones relacionadas con el estrés en el trabajo, que limitan la capacidad de una persona para hacer su trabajo como debe ser (Barragán y Calero, 2025).

Factores Psicosociales. Se entienden como una de las principales razones detrás de la falta al trabajo. Agrupan tanto enfermedades físicas (como gripes, dolencias musculares o infecciones) como trastornos de larga duración (diabetes, hipertensión, etc.) y afecciones vinculadas al estrés laboral.

Todas ellas limitan, en mayor o menor medida, la capacidad de la persona para desempeñar sus tareas habituales (Barragán y Calero, 2025).

Condiciones Laborales. Cuando las condiciones de trabajo no son buenas, como tener demasiado trabajo, no recibir reconocimiento o tener un jefe que no lidera bien, la gente se siente insatisfecha y pierde la motivación para ir a trabajar, lo que hace que sea más probable que faltan al trabajo (Barragán y Calero, 2025).

Factores Personales y Familiares. Las responsabilidades en la familia, problemas personales o situaciones inesperadas pueden hacer que la gente no pueda ir al trabajo todos los días, especialmente si no hay ayuda de la empresa para solucionar estos problemas (Barragán y Calero, 2025).

Problemas Organizacionales. La deficiente comunicación interna, la falta de claridad en funciones y la ausencia de una adecuada gestión organizacional afectan el compromiso del trabajador (Barragán y Calero, 2025).

2.3.6. Claridad Comunicativa

La claridad comunicativa es la capacidad de transmitir información de manera precisa, coherente y comprensible dentro de una organización, garantizando que los mensajes sean correctamente interpretados (Ramos et al., 2026). Entre las características de que un mensaje sea claro están:

- La información debe ser clara, directa y libre de ambigüedades para evitar interpretaciones erróneas.
- Implica la existencia de retroalimentación entre emisor y receptor, lo que permite verificar la comprensión del mensaje.
- Los mensajes deben ser consistentes con los objetivos y valores de la organización.

2.3.7. Clima Organizacional

El clima organizacional es una medida de la atmósfera psicológica y social en la empresa y su influencia en el comportamiento y el desempeño de los empleados. Se trata de un conjunto de características que dan forma a la cultura y el ambiente de trabajo en la empresa, y que pueden afectar positiva o negativamente a la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores (Vallejo, 2023). Además, este constructo refleja la calidad del ambiente interno y cómo los colaboradores interpretan su experiencia laboral.

Clima Favorable. Se distingue por crear un entorno de confianza, motivación y satisfacción en el trabajo, lo que favorece la mejora del rendimiento y la dedicación de

los empleados. Un ambiente propicio fomenta la colaboración y ayuda a alcanzar las metas organizacionales (Restrepo et al., 2025).

Clima Desfavorable. Se presenta en ambientes de trabajo con poca comunicación, desmotivación y conflictos, lo que impacta de manera negativa tanto en la productividad como en el bienestar del empleado. Este tipo de clima limita el desarrollo organizacional y genera bajo rendimiento (Restrepo et al., 2025).

2.3.8. Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional se presenta en la identidad corporativa interna, es por ello, que puede ser definida como el repertorio de procesos, mensajes y medios involucrados en la transmisión de información por parte de la organización (Chica y Vásconez, 2024).

Comunicación Vertical. La comunicación vertical se desarrolla entre distintos niveles jerárquicos de la organización. Es posible que sea descendente, si la información va de los superiores a los subordinados, o ascendente, si son los empleados quienes transmiten datos hacia las instancias directivas. Esta clase de comunicación es esencial para el control y la dirección de las organizaciones (Soca, 2023).

Comunicación Horizontal. La comunicación horizontal se da entre personas que pertenecen al mismo nivel jerárquico y favorece la coordinación, el trabajo en equipo y la solución de problemas. Este tipo de comunicación fortalece las relaciones interpersonales y mejora la eficiencia operativa (Soca, 2023).

2.3.9. Consecuencias del Absentismo

Las consecuencias del absentismo laboral son los efectos negativos que genera la inasistencia de los trabajadores, afectando la productividad, el clima laboral y la organización del trabajo (Holguín, 2025).

Consecuencias Económicas. Se reflejan en la pérdida de productividad, incremento de costos operativos y disminución de la rentabilidad de la organización (Marichal, 2022).

Consecuencias Organizacionales. Incluyen retrasos en las actividades, desorganización del trabajo y dificultades en la planificación de tareas, afectando el cumplimiento de objetivos (Marichal, 2022).

Consecuencias Socialese relacionan con la sobrecarga laboral, desmotivación y conflictos entre los trabajadores, afectando el clima organizacional (Marichal, 2022).

2.3.10. Cumplimiento de objetivos

El cumplimiento de objetivos es el grado en que los trabajadores logran alcanzar las metas establecidas por la organización, en función de la planificación estratégica (Calle et al., 2025)

Objetivos Individuales. Son aquellos que se otorgan a cada empleado y posibilitan la evaluación de su desempeño individual dentro de la organización (Pibaque y Mera 2023).

Objetivos Grupales. Se enfocan en el trabajo colaborativo y tienen como objetivo evaluar el rendimiento de un grupo o sector particular (Pibaque y Mera 2023).

Objetivos Organizacionales. Son objetivos universales que se alinean con la estrategia de la institución y posibilitan el análisis del éxito organizacional en su totalidad (Pibaque y Mera 2023).

2.3.11. Estilo de liderazgo

El estilo de liderazgo se refiere a la forma en que un líder influye, dirige y motiva a sus colaboradores dentro de la organización (Angarita et al., 2021).

Liderazgo Transformacional. Este tipo de liderazgo se basa en una relación cercana entre el líder y su equipo lo que aumenta la motivación, la ética y el compromiso de los miembros. Se enfoca en influir en los valores, emociones y objetivos a largo plazo de los seguidores, brindándoles apoyo, empatía y orientación para que desarrollen todo su potencial. De esta forma el líder transformacional impulsa cambios positivos y demuestra interés tanto por el trabajo como por el bienestar de su equipo, ganándose así su confianza y respeto (Rodríguez, 2024 como se citó en Muñoz y Sánchez, 2025).

Liderazgo Transaccional. Se basa en un sistema de recompensas y sanciones, donde el cumplimiento de objetivos es incentivado mediante beneficios (Dávila y Agüero, 2023).

Liderazgo Participativo. Promueve la cooperación, la comunicación efectiva y la participación activa de los miembros de una organización en la toma de decisiones. Este modelo favorece el trabajo en equipo, el intercambio de conocimientos, la creatividad y la corresponsabilidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la confianza y el compromiso de los colaboradores para alcanzar objetivos comunes de manera conjunta (Montero y Quisirumbay, 2025).

2.3.12. Factores laborales

Los factores laborales se definen como el conjunto de condiciones presentes en el entorno de trabajo que influyen directamente en el desempeño, la productividad y el bienestar del trabajador dentro de la organización (Granda, 2024) Estos factores no solo abarcan aspectos físicos del espacio laboral, sino también elementos organizacionales y sociales que determinan la calidad de la experiencia laboral.

2.3.13. Factores personales

Los factores personales comprenden el conjunto de características individuales del trabajador que influyen en su comportamiento, desempeño y adaptación dentro del entorno laboral (Holguín, 2025). Estos factores incluyen dimensiones biológicas, psicológicas y sociales que condicionan la forma en que el individuo responde a las exigencias del trabajo. En este sentido, los factores personales son determinantes en la asistencia, la motivación y la productividad, ya que cada trabajador posee condiciones particulares que pueden facilitar o dificultar su desempeño. Asimismo, la interacción entre estos factores y el entorno laboral puede potenciar resultados positivos o generar situaciones de estrés, insatisfacción y absentismo, lo que evidencia su relevancia en el análisis organizacional (Marichal, 2022).

2.3.14. Flujo de información

El flujo de información es la forma en que la información circula dentro de la organización entre sus distintos niveles (García, 2024).

Flujo Vertical. Se produce entre diferentes niveles jerárquicos, permitiendo la transmisión de órdenes e información estratégica (Soca, 2023).

Flujo Horizontal. Se desarrolla entre áreas o trabajadores del mismo nivel, facilitando la coordinación (Soca, 2023).

2.3.15. Frecuencia de ausencias

La frecuencia de ausencias es el número de veces que un trabajador falta a su puesto en un periodo determinado (Marichal, 2022).

Frecuencia Baja. Indica ausencias ocasionales sin impacto significativo.

Frecuencia Moderada. Refleja un patrón que puede afectar el desempeño.

Frecuencia Alta. Evidencia problemas laborales o personales que afectan la productividad.

2.3.16. Impacto en el desempeño

El impacto en el desempeño se refiere a la influencia que factores laborales y personales, como el absentismo, ejercen sobre la calidad, eficiencia y productividad del trabajo, afectando tanto los resultados individuales como el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Holguín, 2025).

2.3.17. Inasistencias laborales

Las inasistencias laborales son la ausencia del trabajador en su jornada laboral cuando se esperaba su asistencia, afectando la continuidad de las actividades y la organización del trabajo (Marichal, 2022).

Inasistencias Justificadas. Las inasistencias justificadas son aquellas que ocurren por causas válidas, como enfermedades, permisos legales o situaciones de fuerza mayor. Aunque están respaldadas, estas ausencias pueden generar reprogramación de actividades y afectar temporalmente la productividad (Marichal, 2022).

Inasistencias Injustificadas. Las inasistencias injustificadas se producen sin una causa válida, reflejando problemas de disciplina, motivación o compromiso laboral. Este tipo de ausencias genera mayores efectos negativos en la organización, como desorganización, sobrecarga laboral y deterioro del clima laboral (Marichal, 2022).

2.3.18. Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir, guiar y motivar a los colaboradores para el logro de objetivos organizacionales, promoviendo la coordinación y el compromiso dentro del equipo de trabajo (Angarita et al., 2021).

2.3.19. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son las interacciones que se establecen entre los miembros de la organización, influyendo en la comunicación, la cooperación y el ambiente laboral (Chávez et al., 2023).

Relaciones Formales. Las relaciones formales se establecen en función de la estructura organizacional y los roles definidos, facilitando la coordinación de actividades y el cumplimiento de responsabilidades dentro de la empresa (Palma et al., 2023).

Relaciones Informales. Las relaciones informales surgen de manera espontánea entre los trabajadores y están basadas en la afinidad personal. Estas relaciones pueden fortalecer la confianza y el trabajo en equipo, aunque también pueden generar conflictos si no se gestionan adecuadamente (Palma et al., 2023).

2.3.20. Retrasos laborales

Los retrasos laborales se definen como la llegada tardía del trabajador a su jornada de trabajo, generando una pérdida de tiempo productivo y afectando el cumplimiento oportuno de las actividades asignadas (Holguín, 2025).

Retrasos Ocasionales. Son aquellos que se presentan de manera esporádica en la conducta del trabajador, sin repetirse con frecuencia. Suelen tener su origen en imprevistos puntuales, como un contratiempo de tránsito, una avería leve del vehículo o una emergencia doméstica menor. Dado que no ocurren habitualmente, su impacto en el desempeño laboral resulta limitado y no alteran de forma significativa el desarrollo de las tareas ni la dinámica del equipo (Marichal, 2022).

Retrasos Recurrentes. Los retrasos recurrentes se caracterizan por su frecuencia y constancia convirtiéndose en un comportamiento habitual que afecta la productividad, la disciplina laboral y la organización del trabajo generando consecuencias negativas en el desempeño individual y colectivo (Marichal, 2022).

2.3.21. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la colaboración coordinada de un grupo de personas que integran sus conocimientos, habilidades y experiencias con el propósito de alcanzar objetivos comunes dentro de la organización (Pibaque y Mera, 2023).

Equipos Funcionales. Los equipos funcionales se organizan en función de áreas o departamentos específicos, donde los miembros comparten tareas relacionadas con una misma especialidad, lo que permite una mayor eficiencia en la ejecución de actividades (Palma et al., 2023).

Equipos Multidisciplinarios. Este tipo de equipos reúne a profesionales que vienen de distintas áreas o especialidades. Al juntar diferentes miradas, se favorece la variedad de ideas, se estimula la creatividad y se facilita encontrar soluciones más completas a los problemas que enfrenta la organización (Palma et al., 2023).

Equipos Autogestionados. Los equipos autogestionados se caracterizan por su autonomía en la toma de decisiones y en la organización de sus actividades lo que fortalece la responsabilidad, el compromiso y la capacidad de adaptación de sus integrantes (Palma et al., 2023).

2.4. Marco Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

2.4.2. Ley Orgánica de Salud

Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde

Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública:

16. Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo.

Art. 7.- Toda persona, sin discriminación por motivo alguno, tiene en relación a la salud, los siguientes derechos:

a) Acceso universal, equitativo, permanente, oportuno y de calidad a todas las acciones y servicios de salud;

c) Vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado y libre de contaminación;

d) Respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad; a su cultura, sus prácticas y usos culturales; así como a sus derechos sexuales y reproductivos;

2.4.3. Ley de Economía Popular y Solidaria

Art. 4.- Principios.- Las personas y organizaciones amparadas por esta ley, en el ejercicio

de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda:

a) La búsqueda del buen vivir y del bien común;

b) La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;

c) El comercio justo y consumo ético y responsable:

d) La equidad de género;

e) El respeto a la identidad cultural;

f) La autogestión;

g) La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y,

h) La distribución equitativa y solidaria de excedentes.

2.4.4. Código del Trabajo

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración

correspondiente.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. ...- El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

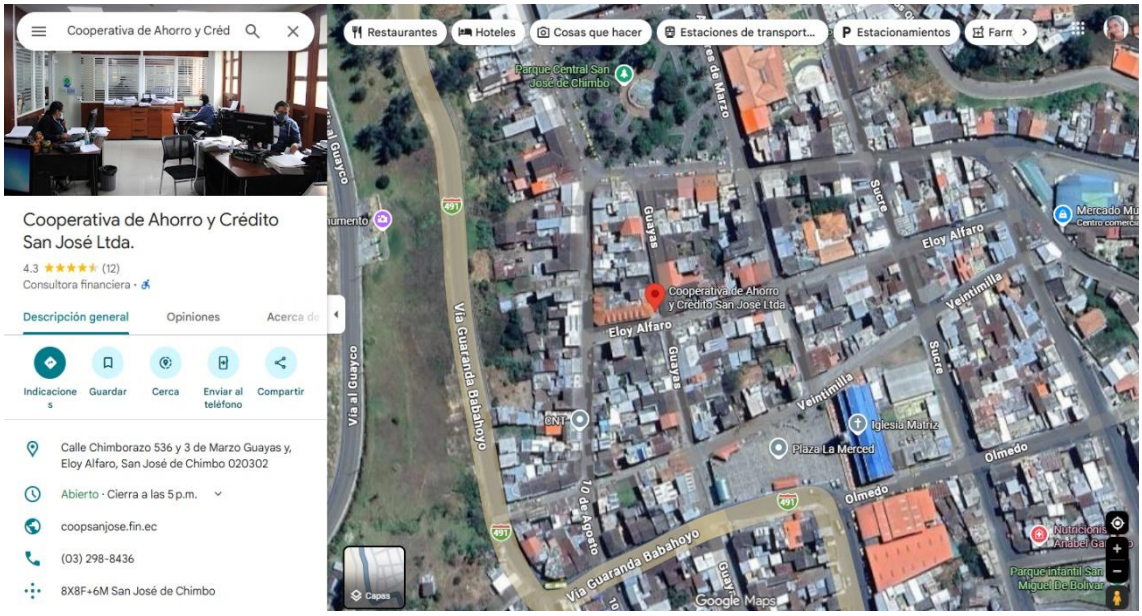
2.5. Georreferencial

La presente investigación se desarrolla en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “San José Ltda.”, cuya oficina matriz se encuentra ubicada en la calle Chimborazo 536 y 3 de Marzo, sector Guayas y Eloy Alfaro, en el cantón San José de Chimbo, provincia de Bolívar, Ecuador (código postal 020302).

En el ámbito institucional, la cooperativa fue supervisada por la Superintendencia de Bancos y Seguros desde el 22 de diciembre de 2004; posteriormente, a partir de enero de 2013, pasó al control de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), conforme a la normativa vigente en el Ecuador. En la actualidad, se posiciona como una entidad financiera sólida dentro de su territorio, orientada a satisfacer las necesidades de ahorro y crédito de sus socios, promoviendo el desarrollo social y económico del cantón San José de Chimbo.

Figura 1

Ubicación georreferencial.



Nota: Información obtenida de Google Maps (2025).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Investigación Aplicada

La investigación aplicada se orienta a la resolución de problemas concretos en contextos específicos, utilizando conocimientos teóricos para generar soluciones prácticas. Toma la teoría y la convierte en soluciones prácticas. Los investigadores que la usan generan resultados directamente aplicables en la sociedad o en las instituciones. Según Castro et al. (2023), la investigación aplicada busca responder a problemas reales aplicando el conocimiento científico a situaciones específicas.

Este trabajo tiene un enfoque aplicado porque se propone analizar un problema concreto dentro de la institución específicamente lo que tiene que ver con el clima organizacional y las faltas al trabajo. A partir de la recolección de información directa de los colaboradores, se busca no solo describir la situación actual, sino también generar evidencia que permita comprender cómo las condiciones del entorno laboral influyen en la asistencia del personal. De este modo los resultados que se obtengan podrán ser utilizados como punto de partida para tomar decisiones dentro de la organización enfocadas en mejorar el ambiente laboral y disminuir las faltas al trabajo, lo que a su vez contribuye a que la institución funcione mejor.

3.1.2. Investigación Descriptiva-Correlacional

La investigación descriptiva tiene como propósito caracterizar fenómenos, situaciones o variables. Lo que hace es detallar sus propiedades y comportamientos exactamente como se manifiestan en la realidad. Por otro lado, el enfoque correlacional busca identificar el grado de relación que existe entre dos o más variables dentro de un contexto específico. Como lo señala González (2024) los estudios de tipo descriptivo-correlacional permiten, por una parte, describir las variables que se investigan y, por otra, analizar la relación que hay entre ellas, sin que esto implique necesariamente establecer una causa directa.

En esta investigación el nivel descriptivo le permitió al estudio identificar y detallar de qué manera los colaboradores perciben ciertos aspectos clave del clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales. También permitió describir cómo se manifiesta el absentismo laboral dentro del entorno institucional. En cuanto al nivel correlacional, este posibilitó examinar si existe relación entre ambas variables, con el fin de determinar si las condiciones del clima organizacional se asocian con la frecuencia con la que los trabajadores faltan a sus labores. Este análisis resulta fundamental porque permite comprender cómo interactúan las variables sin que el investigador intervenga en ellas, y de esa manera aporta evidencia empírica valiosa para la gestión del talento humano.

3.2.Enfoque de la Investigación

3.2.1. Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de comprobar hipótesis y establecer patrones de comportamiento mediante el uso de herramientas estadísticas. Según Hernández y Mendoza (2018), este enfoque utiliza instrumentos estandarizados que permiten obtener datos medibles y analizables objetivamente.

En el presente estudio, el enfoque cuantitativo se aplicó mediante la recopilación de datos a través de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, lo que permitió transformar las percepciones de los colaboradores en información cuantificable. Esta información fue organizada y analizada mediante técnicas estadísticas, facilitando la identificación de tendencias, frecuencias y posibles relaciones entre las variables de estudio. De esta manera, el enfoque cuantitativo permitió garantizar objetividad en los resultados, así como una interpretación precisa del comportamiento del clima organizacional y el absentismo laboral dentro de la institución.

3.3.Diseño de Investigación

3.3.1. Diseño no Experimental

La observación de los fenómenos en su contexto natural, sin que el investigador intervenga o manipule las variables del estudio, es una característica del diseño no experimental. Arias (2020) sostiene que este diseño es el adecuado para analizar situaciones reales en su estado original, lo cual permite comprender la conducta de las variables sin modificar su dinámica.

Se empleó un diseño no experimental en esta investigación porque el absentismo laboral y el clima organizacional son fenómenos que suceden naturalmente en el contexto institucional y que no pueden ser manipulados. Por ello, se procedió a recoger información directamente de los colaboradores en su contexto real de trabajo, lo que permitió obtener datos auténticos y representativos sobre sus percepciones y experiencias laborales.

3.3.2. Corte Transversal

El diseño transversal implica la recolección de datos en un solo momento del tiempo, con el propósito de describir y analizar las variables en un contexto específico. Tal como indican Supo (2021), este tipo de diseño permite obtener una visión inmediata del fenómeno estudiado, sin requerir seguimiento longitudinal.

En la investigación, se utilizó el corte transversal a través de la implementación del cuestionario en un solo instante a los trabajadores de la institución, es decir, justo cuando se aplicó el instrumento. Esto posibilitó la recolección de datos sobre sus experiencias y percepciones laborales en ese momento específico, obteniendo una visión contemporánea del absentismo laboral y el clima organizacional, lo que hizo más sencillo el estudio de la relación entre estas dos variables dentro del marco contextual del estudio.

3.4. Métodos de Investigación

3.4.1. Método Deductivo

El método deductivo se basa en el razonamiento lógico que parte de principios generales para llegar a conclusiones particulares, permitiendo aplicar teorías existentes a situaciones concretas. En este sentido, Tamayo (2021) sostienen que este método facilita la interpretación de la realidad a partir de fundamentos teóricos previamente establecidos.

En esta investigación, el método deductivo se utilizó al tomar como base teorías relacionadas con el clima organizacional y el absentismo laboral, las cuales fueron aplicadas al contexto institucional para analizar el comportamiento de estas variables. De esta manera, se logró contrastar la teoría con los datos obtenidos, permitiendo generar conclusiones específicas sobre la realidad estudiada.

3.4.2. Método Analítico

El método analítico consiste en descomponer un fenómeno en sus partes para estudiar cada uno de sus componentes de manera detallada y comprender su funcionamiento. Este enfoque permite profundizar en el análisis de las variables, facilitando la identificación de sus elementos constitutivos (Ñaupas et al., 2021).

En el presente estudio se utilizó el método analítico para desagregar las variables en dimensiones e indicadores específicos como comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales para el clima organizacional, frecuencia, causas y consecuencias para el absentismo laboral. El proceso permitió estudiar cada elemento por separado y así comprender mejor el problema que se investigaba.

3.5.Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.5.1. Técnica

Encuesta. Es una técnica de recolección de datos que permite obtener información directa de los sujetos de estudio mediante la formulación de preguntas estructuradas, orientadas a conocer percepciones, opiniones o comportamientos. De acuerdo con Arias (2020), esta técnica es ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas debido a su capacidad para recopilar datos de manera sistemática, uniforme y objetiva, facilitando su posterior análisis.

En la presente investigación se utilizó la encuesta como la técnica principal para recolectar información de los colaboradores sobre su percepción del clima organizacional y del absentismo laboral. Se utilizó un formulario digital preparado en la plataforma Google Forms, lo que permitió una distribución ágil y accesible del mismo. Esta modalidad permitió recopilar respuestas en tiempo real, lo que permitió una mayor organización de los datos, una reducción de los errores en el registro de información y la obtención de resultados comparables, contribuyendo de esta manera a un análisis

3.5.2. Instrumento

Cuestionario. El cuestionario es un instrumento estructurado que consiste en un conjunto de preguntas organizadas de manera lógica y sistemática, diseñado para recolectar información de forma estandarizada. Según Supo (2021), este instrumento permite obtener datos cuantificables que pueden ser analizados estadísticamente, lo que lo convierte en una herramienta fundamental en investigaciones de enfoque cuantitativo.

En la investigación actual se empleó un formulario compuesto por 20 ítems, desarrollado con base en las dimensiones e indicadores de las variables analizadas. Este

instrumento incluía cuestionamientos organizados en una escala de tipo Likert de frecuencia (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), que permitió medir sistemáticamente la percepción de los colaboradores. Esta estructura facilitó la conversión de las respuestas en datos numéricos, lo cual permitió su organización, análisis estadístico e interpretación para determinar la relación entre el clima organizacional y el absentismo laboral en la institución.

3.5.3. Validación del instrumento

El cuestionario diseñado para la recolección de datos fue sometido a juicio de una experta con el fin de garantizar su validez de contenido, claridad, pertinencia y relevancia en relación con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

La validación estuvo a cargo de la Mgs. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar, quien posee el título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo por la Universidad Técnica de Ambato y cuenta con una Maestría en Gestión del Talento Humano. Su experiencia y especialidad en el área avalan la calidad de la revisión realizada.

La experta elaboró un informe de validación donde se comprobó la correspondencia entre los ítems y las dimensiones establecidas, la claridad redacción y la adecuación de la escala de medición. Se incorporaron a la versión final del instrumento las observaciones sugeridas. El Anexo 7 contiene el correspondiente certificado de validación.

3.6.Universo, Población y Muestra

La presente investigación se desarrolló en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., institución en la que se analizan aspectos relacionados con el clima organizacional y el absentismo laboral. Para ello, se consideró como población de estudio

al personal administrativo de la entidad, integrado por 76 colaboradores. Este grupo fue seleccionado debido a su participación activa en las actividades y procesos que forman parte del funcionamiento cotidiano de la organización.

Dada la población finita, accesible y de tamaño reducido, no se realizó un proceso de muestreo, sino que se trabajó con la totalidad de los elementos aplicando un censo poblacional. Esta decisión metodológica permitió obtener una información completa y representativa de todos los colaboradores, lo que garantiza una mayor precisión en los resultados y evita el error muestral lo cual fortalece la validez de los datos obtenidos.

3.7.Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información se realizó una vez recolectados los datos mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores, se procedió a revisar y organizar la información obtenida, verificando que las respuestas estuvieran completas y fueran válidas para el análisis.

Posteriormente, las respuestas fueron codificadas conforme a la escala tipo Likert utilizada en el instrumento, asignando valores numéricos a cada alternativa de respuesta. Luego, la información fue tabulada en Microsoft Excel, donde se elaboraron las tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos estadísticos correspondientes.

Para el análisis de la relación entre las variables clima organizacional y absentismo laboral, los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS, mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman. Este procedimiento permitió determinar el grado de asociación existente entre ambas variables y establecer su nivel de significancia estadística.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados en función de los objetivos de la investigación, permitiendo comprender el comportamiento de las variables y su relación dentro del contexto institucional estudiado.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Pregunta 1: ¿La información que recibo en mi trabajo es clara y me permite comprender mis actividades diarias?

Tabla 4

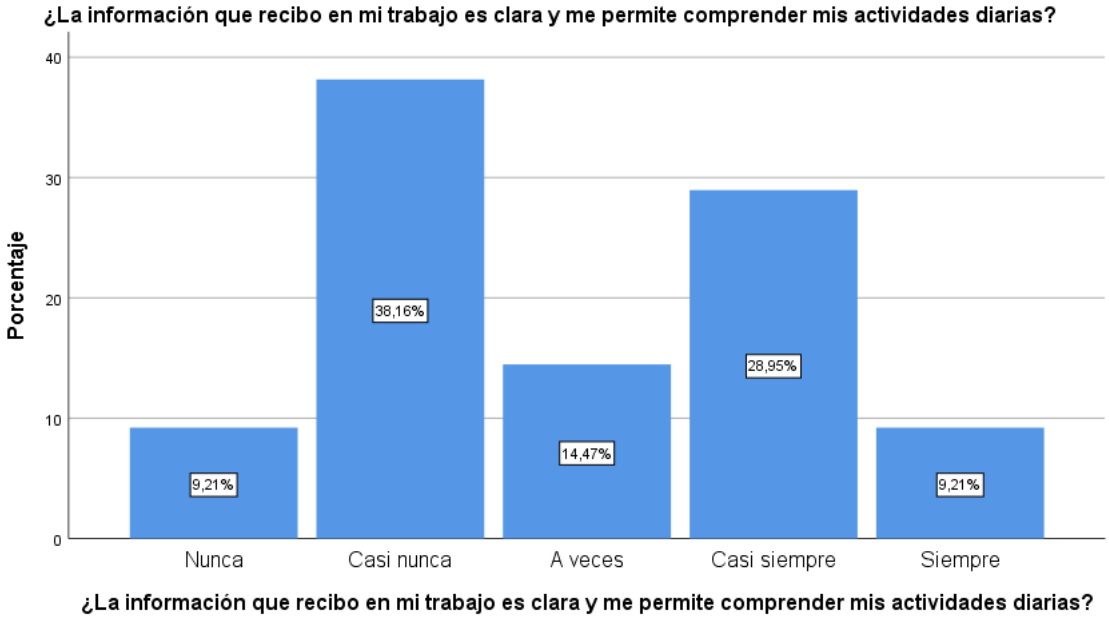
Claridad de la información en el trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	9,21%
Casi nunca	29	38,16%
A veces	11	14,47%
Casi siempre	22	28,95%
Siempre	7	9,21%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 2

Claridad de la información en el trabajo



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran que la percepción de los colaboradores respecto a la claridad de la información que reciben es predominantemente negativa. El 47,37% de los encuestados respondió entre las opciones “Nunca” (9,21%) y “Casi nunca” (38,16%), porcentaje que supera al 38,16% obtenido por las respuestas favorables “Casi siempre” (28,95%) y “Siempre” (9,21%). Por su parte, el 14,47% manifestó una posición intermedia al seleccionar la opción “A veces”.

La información que reciben los colaboradores no siempre les permite comprender de manera adecuada sus actividades diarias, lo que puede generar confusión en el desempeño de las funciones asignadas y dificultades en la coordinación de las tareas. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los procesos de comunicación interna para garantizar que la información sea transmitida de forma clara, oportuna y efectiva.

Pregunta 2: ¿Cuento con la información necesaria para realizar correctamente mis funciones laborales?

Tabla 5

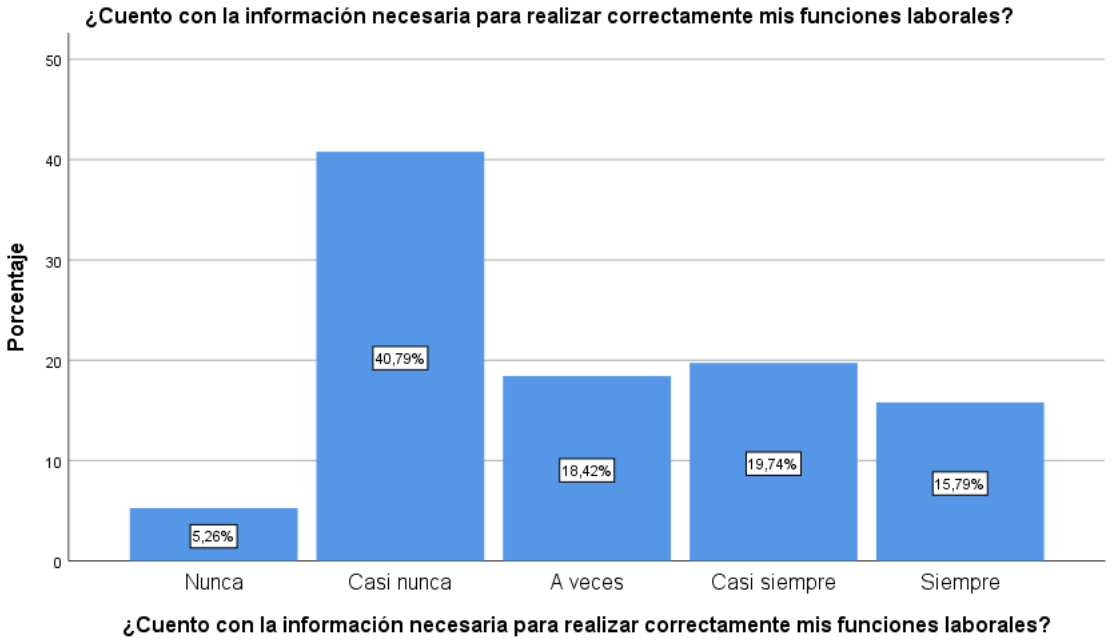
Disponibilidad de información para realizar funciones laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	5,26%
Casi nunca	31	40,79%
A veces	14	18,42%
Casi siempre	15	19,74%
Siempre	12	15,79%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 3

Disponibilidad de información para realizar funciones laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una tendencia desfavorable respecto a la disponibilidad de información necesaria para realizar correctamente las funciones laborales. El 46,05% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (5,26%) y “Casi nunca” (40,79%), mientras que el 35,53% eligió las opciones favorables “Casi siempre” (19,74%) y “Siempre” (15,79%). Además, el 18,42% indicó que dispone de la información necesaria solo algunas veces.

Los colaboradores consideran que no siempre cuentan con la información necesaria para desempeñar adecuadamente sus funciones, situación que puede dificultar la ejecución eficiente de las tareas y la toma de decisiones en el trabajo. La limitada disponibilidad de información también podría afectar la coordinación de actividades y el cumplimiento de responsabilidades, por lo que resulta importante fortalecer los mecanismos de comunicación y gestión de la información dentro de la cooperativa.

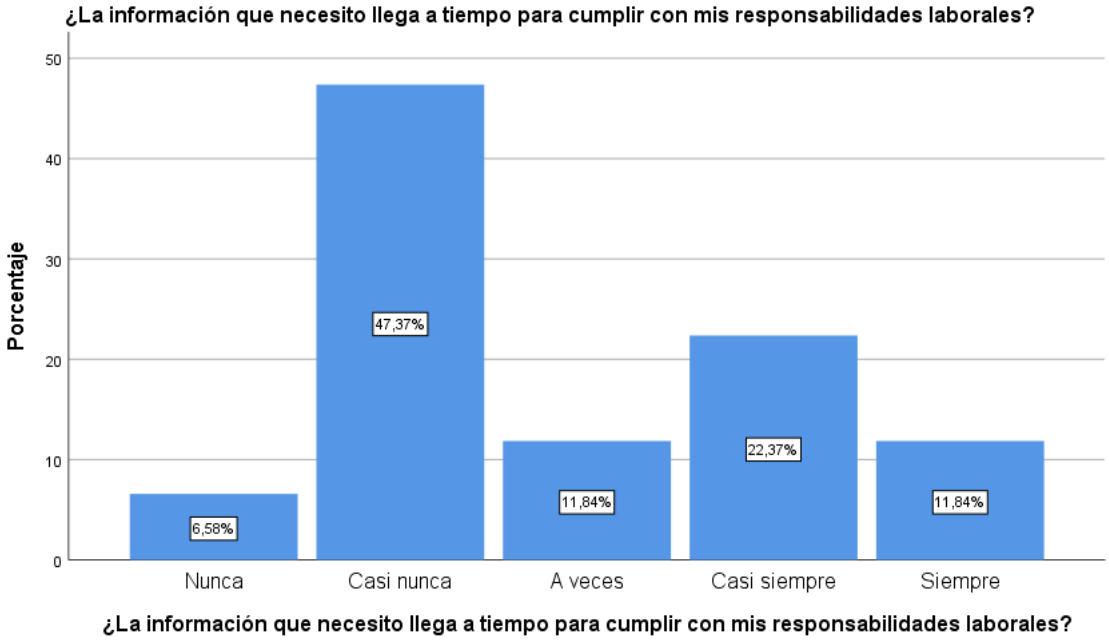
Pregunta 3: ¿La información que necesito llega a tiempo para cumplir con mis responsabilidades laborales?

Tabla 6
Oportunidad en la recepción de la información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	6,58%
Casi nunca	36	47,37%
A veces	9	11,84%
Casi siempre	17	22,37%
Siempre	9	11,84%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 4
Oportunidad en la recepción de la información



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción mayormente desfavorable respecto a la oportunidad con la que los colaboradores reciben la información necesaria para cumplir sus responsabilidades laborales. El 53,95% de los encuestados seleccionó

las opciones “Nunca” (6,58%) y “Casi nunca” (47,37%), mientras que el 34,21% eligió las opciones favorables “Casi siempre” (22,37%) y “Siempre” (11,84%). Por su parte, el 11,84% indicó que la información llega a tiempo solo algunas veces.

La información requerida para el cumplimiento de las responsabilidades laborales no siempre llega de manera oportuna a los colaboradores, lo que puede generar retrasos en la ejecución de las actividades y dificultades en la organización del trabajo. Esta situación podría afectar la eficiencia de los procesos internos y el cumplimiento de los objetivos institucionales, por lo que es necesario fortalecer los mecanismos de comunicación para garantizar una difusión más ágil y efectiva de la información.

Pregunta 4: ¿En mi trabajo se mantiene una comunicación constante entre las diferentes áreas?

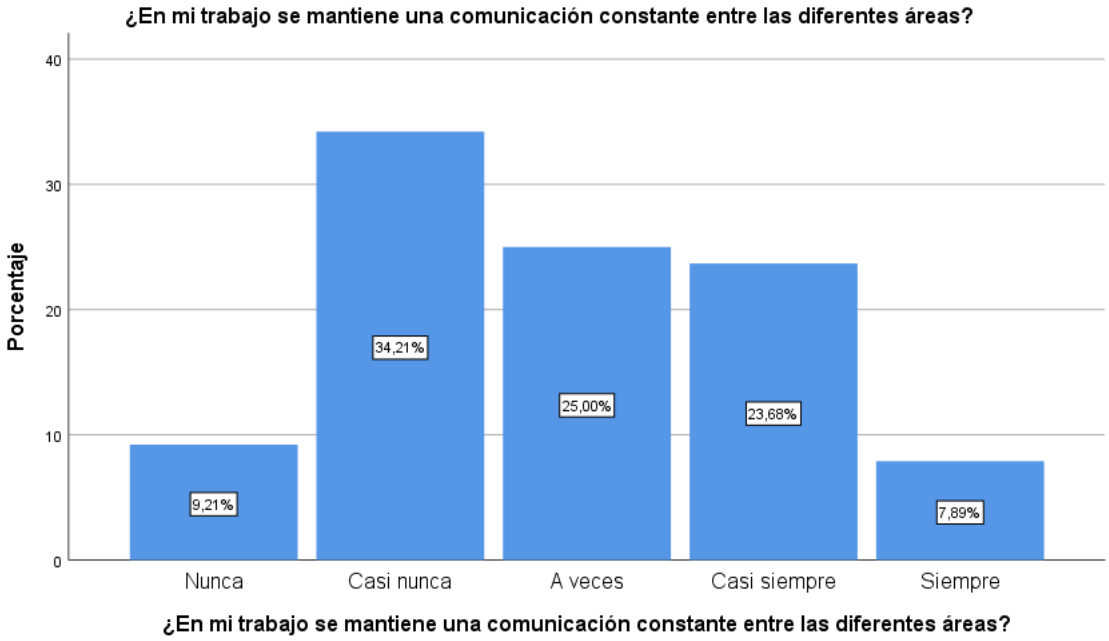
Tabla 7
Comunicación constante entre áreas de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	9,21%
Casi nunca	26	34,21%
A veces	19	25,00%
Casi siempre	18	23,68%
Siempre	6	7,89%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 5

Comunicación constante entre áreas de trabajo



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados reflejan una percepción predominantemente desfavorable sobre la comunicación constante entre las diferentes áreas de trabajo. El 43,42% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (9,21%) y “Casi nunca” (34,21%), mientras que el 31,57% eligió las opciones favorables “Casi siempre” (23,68%) y “Siempre” (7,89%). Además, el 25,00% indicó que la comunicación entre áreas ocurre solo algunas veces.

La comunicación entre las diferentes áreas de trabajo no se mantiene de forma constante para una parte significativa de los colaboradores. Esta situación puede dificultar la coordinación de actividades, el intercambio de información y el trabajo conjunto entre departamentos. Asimismo, la limitada interacción entre áreas podría afectar la eficiencia de los procesos internos y el logro de los objetivos institucionales.

Pregunta 5: ¿Mi jefe inmediato orienta adecuadamente las actividades que debo realizar en mi puesto de trabajo?

Tabla 8

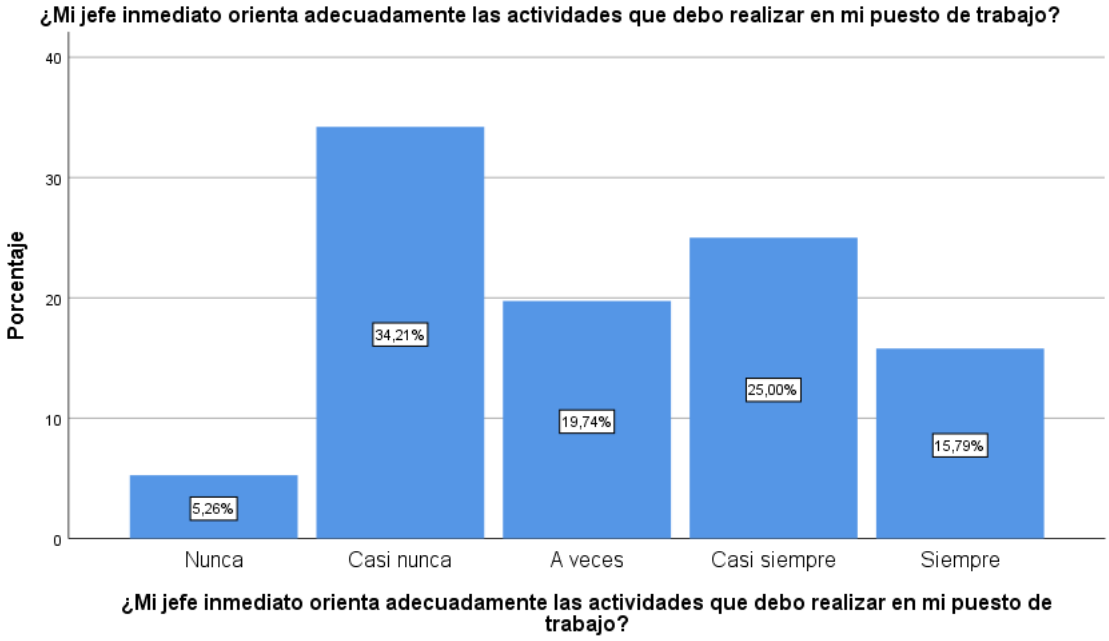
Orientación del jefe inmediato en las actividades laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	5,26%
Casi nunca	26	34,21%
A veces	15	19,74%
Casi siempre	19	25,00%
Siempre	12	15,79%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 6

Orientación del jefe inmediato en las actividades laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción mayormente desfavorable respecto a la orientación brindada por el jefe inmediato para el desarrollo de las actividades laborales. El 39,47% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca”

(5,26%) y “Casi nunca” (34,21%), mientras que el 40,79% eligió las opciones “Casi siempre” (25,00%) y “Siempre” (15,79%). Por su parte, el 19,74% manifestó que recibe orientación adecuada solo algunas veces.

La orientación proporcionada por los jefes inmediatos no es percibida de manera uniforme por todos los trabajadores. Mientras un grupo considera que recibe el apoyo necesario para desarrollar sus funciones, otro manifiesta que dicho acompañamiento es insuficiente. Esta situación podría afectar la claridad en la ejecución de las tareas, la confianza en la toma de decisiones y el desempeño laboral, por lo que resulta importante fortalecer el acompañamiento y la guía proporcionada por los superiores.

Pregunta 6: ¿Cuándo enfrento dificultades en el trabajo, recibo apoyo oportuno de mi jefe?

Tabla 9

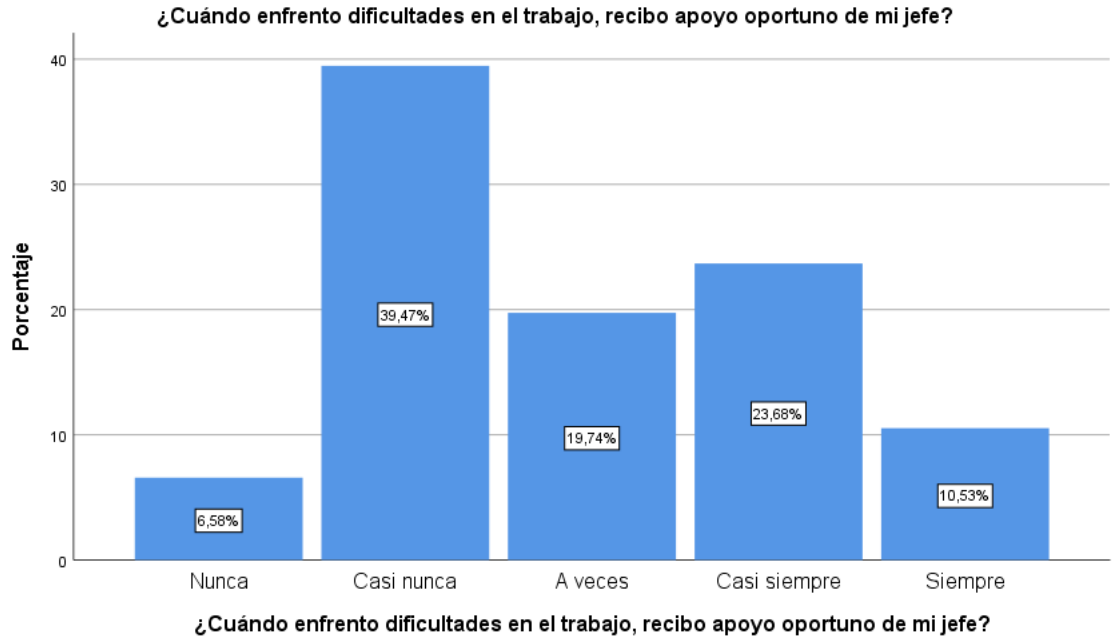
Apoyo oportuno del jefe ante dificultades laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	6,58%
Casi nunca	30	39,47%
A veces	15	19,74%
Casi siempre	18	23,68%
Siempre	8	10,53%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 7

Apoyo oportuno del jefe ante dificultades laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados reflejan una percepción predominantemente desfavorable respecto al apoyo oportuno recibido por parte del jefe ante dificultades laborales. El 46,05% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (6,58%) y “Casi nunca” (39,47%), mientras que el 34,21% eligió las opciones favorables “Casi siempre” (23,68%) y “Siempre” (10,53%). Asimismo, el 19,74% indicó que recibe apoyo solo algunas veces.

Los colaboradores consideran que el apoyo brindado por sus jefes inmediatos ante situaciones difíciles no siempre es oportuno. Esta percepción puede generar inseguridad al momento de enfrentar problemas laborales y limitar la capacidad de resolver eficazmente las dificultades que se presentan en el trabajo. Además, la falta de acompañamiento por parte de los superiores podría influir en la confianza, la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Pregunta 7: ¿En mi trabajo se reconoce el esfuerzo que realizo en mis actividades laborales?

Tabla 10

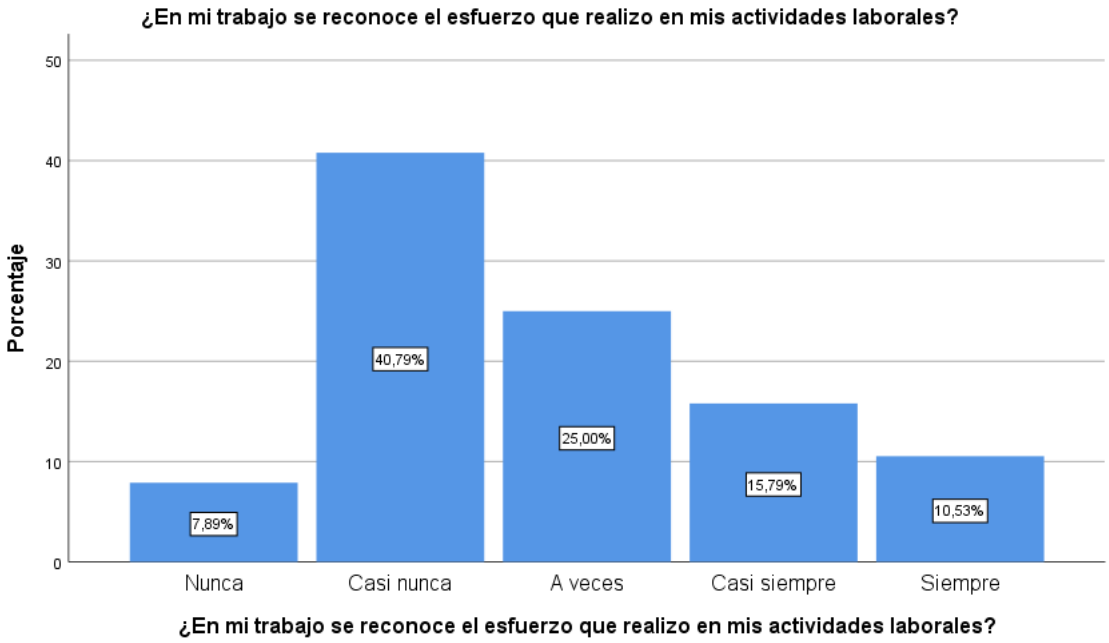
Reconocimiento del esfuerzo laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	7,89%
Casi nunca	31	40,79%
A veces	19	25,00%
Casi siempre	12	15,79%
Siempre	8	10,53%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 8

Reconocimiento del esfuerzo laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción desfavorable respecto al reconocimiento del esfuerzo laboral dentro de la institución. El 48,68% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (7,89%) y “Casi nunca” (40,79%), mientras que únicamente el 26,32% eligió las opciones “Casi siempre” (15,79%) y

"Siempre" (10,53%). Además, el 25,00% manifestó que el reconocimiento se presenta solo algunas veces.

El esfuerzo y desempeño de los colaboradores no son reconocidos de manera suficiente dentro de la cooperativa, situación que puede afectar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso con la institución. La limitada percepción de reconocimiento también podría disminuir el interés por mantener altos niveles de desempeño, por lo que resulta importante fortalecer las estrategias orientadas a valorar y destacar los logros y aportes de los trabajadores.

Pregunta 8: ¿En mi entorno laboral se mantiene un ambiente de respeto entre compañeros?

Tabla 11

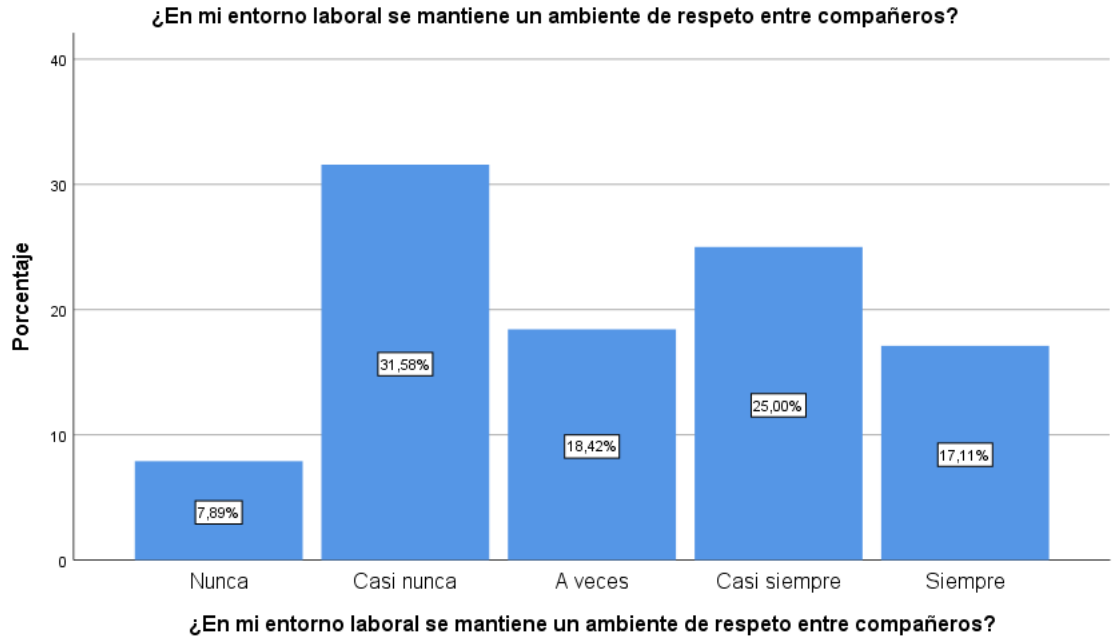
Ambiente de respeto entre compañeros de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	7,89%
Casi nunca	24	31,58%
A veces	14	18,42%
Casi siempre	19	25,00%
Siempre	13	17,11%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 9

Ambiente de respeto entre compañeros de trabajo



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción ligeramente desfavorable respecto al ambiente de respeto entre compañeros de trabajo. El 39,47% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (7,89%) y “Casi nunca” (31,58%), mientras que el 42,11% eligió las opciones favorables “Casi siempre” (25,00%) y “Siempre” (17,11%). Además, el 18,42% indicó que el respeto entre compañeros se mantiene solo algunas veces.

El ambiente de respeto entre compañeros es percibido de manera relativamente favorable por una parte importante de los trabajadores, lo que contribuye a mantener relaciones interpersonales adecuadas dentro de la institución. Sin embargo, la presencia de valoraciones negativas indica que aún existen situaciones que pueden afectar la convivencia laboral, por lo que resulta necesario fortalecer acciones orientadas a promover el respeto, la cooperación y el trabajo en equipo.

Pregunta 9: ¿En mi área de trabajo se promueve la colaboración para cumplir con las tareas asignadas?

Tabla 12

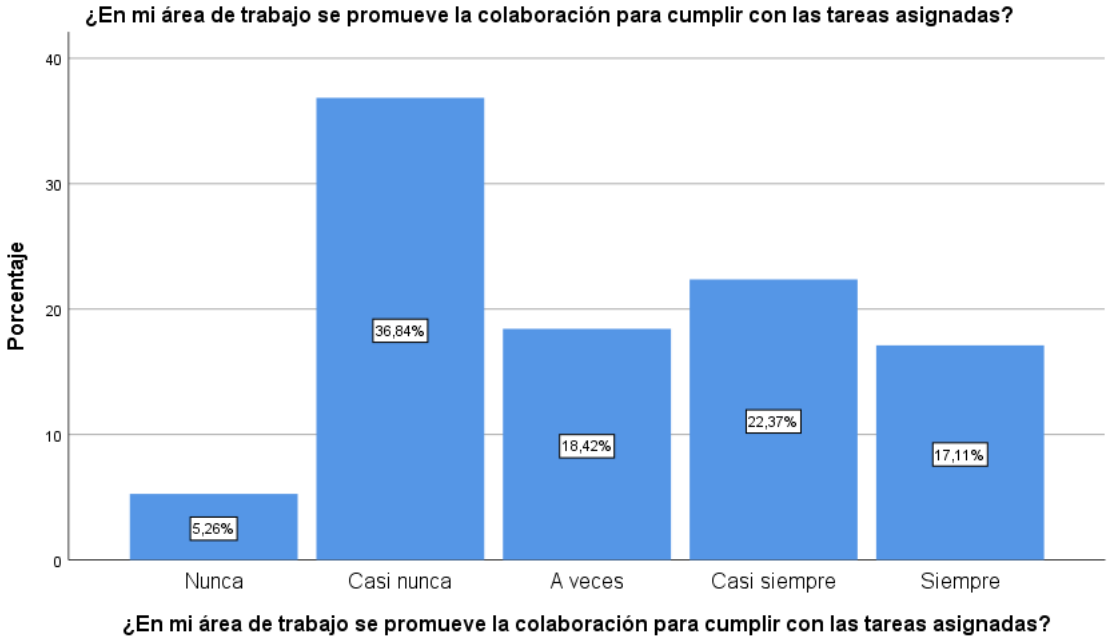
Promoción de la colaboración en el área de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	5,26%
Casi nunca	28	36,84%
A veces	14	18,42%
Casi siempre	17	22,37%
Siempre	13	17,11%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 10

Promoción de la colaboración en el área de trabajo



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción predominantemente desfavorable respecto a la promoción de la colaboración en el área de trabajo. El 42,10% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (5,26%) y “Casi nunca” (36,84%),

mientras que el 39,48% eligió las opciones favorables “Casi siempre” (22,37%) y “Siempre” (17,11%). Asimismo, el 18,42% manifestó que la colaboración se promueve solo algunas veces.

La colaboración entre los miembros de las áreas de trabajo no es percibida de manera favorable por todos los colaboradores, lo que podría limitar el trabajo en equipo y la coordinación para el cumplimiento de las tareas asignadas. Aunque existe un grupo importante que reconoce la presencia de prácticas colaborativas, las valoraciones desfavorables sugieren la necesidad de fortalecer acciones que fomenten la cooperación, la integración y el apoyo mutuo entre los trabajadores.

Pregunta 10: ¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las actividades laborales en mi área?

Tabla 13

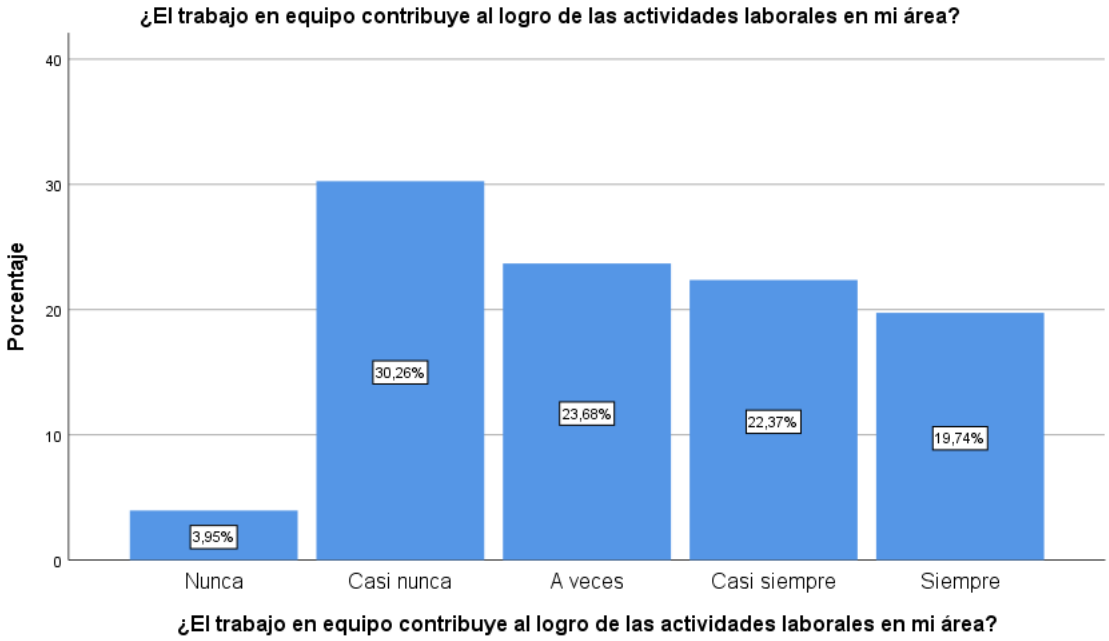
Contribución del trabajo en equipo al logro de actividades laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,95%
Casi nunca	23	30,26%
A veces	18	23,68%
Casi siempre	17	22,37%
Siempre	15	19,74%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 11

Contribución del trabajo en equipo al logro de actividades laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción ligeramente favorable respecto a la contribución del trabajo en equipo al logro de las actividades laborales. El 42,11% de los colaboradores seleccionó las opciones “Casi siempre” (22,37%) y “Siempre” (19,74%), mientras que el 34,21% eligió las opciones “Nunca” (3,95%) y “Casi nunca” (30,26%). Además, el 23,68% manifestó que el trabajo en equipo contribuye solo algunas veces al cumplimiento de las actividades.

El trabajo en equipo es percibido por una parte importante de los colaboradores como un elemento que favorece el cumplimiento de las actividades laborales y el logro de los objetivos del área. Sin embargo, la presencia de opiniones desfavorables indica que aún existen oportunidades para fortalecer la cooperación y la participación conjunta entre los trabajadores, con el fin de mejorar la efectividad de las labores y el desempeño organizacional.

Pregunta 11: ¿Cuándo me ausento del trabajo se ve afectada la continuidad de mis actividades laborales?

Tabla 14

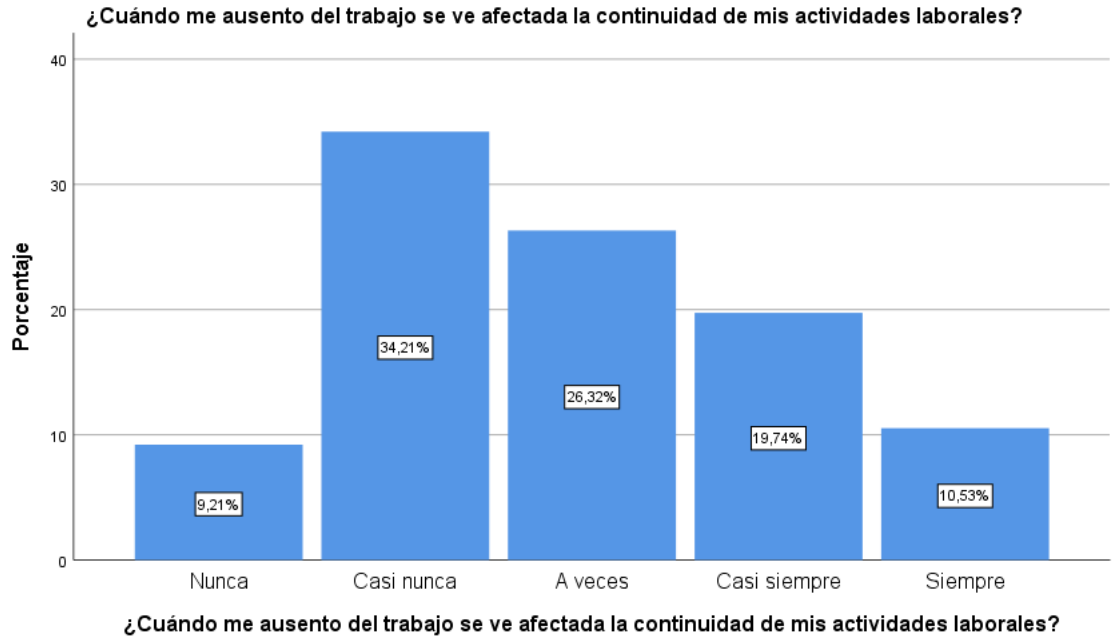
Impacto de la ausencia en la continuidad de las actividades laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	9,21%
Casi nunca	26	34,21%
A veces	20	26,32%
Casi siempre	15	19,74%
Siempre	8	10,53%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 12

Impacto de la ausencia en la continuidad de las actividades laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción predominantemente desfavorable respecto al impacto de la ausencia en la continuidad de las actividades laborales. El 43,42% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (9,21%) y

“Casi nunca” (34,21%), mientras que el 30,27% eligió las opciones “Casi siempre” (19,74%) y “Siempre” (10,53%). Además, el 26,32% manifestó que sus ausencias afectan la continuidad de las actividades solo algunas veces.

La continuidad de las actividades laborales no se ve afectada de manera considerable cuando un colaborador se ausenta, lo que podría indicar la existencia de mecanismos de apoyo, distribución de tareas o sustitución de funciones dentro de la institución. Sin embargo, la presencia de respuestas favorables y de una proporción importante de opiniones intermedias sugiere que, en determinadas situaciones, las ausencias sí podrían generar dificultades en el desarrollo normal de las actividades laborales.

Pregunta 12: ¿Mis ausencias generan retrasos en el desarrollo de las tareas de mi área?

Tabla 15

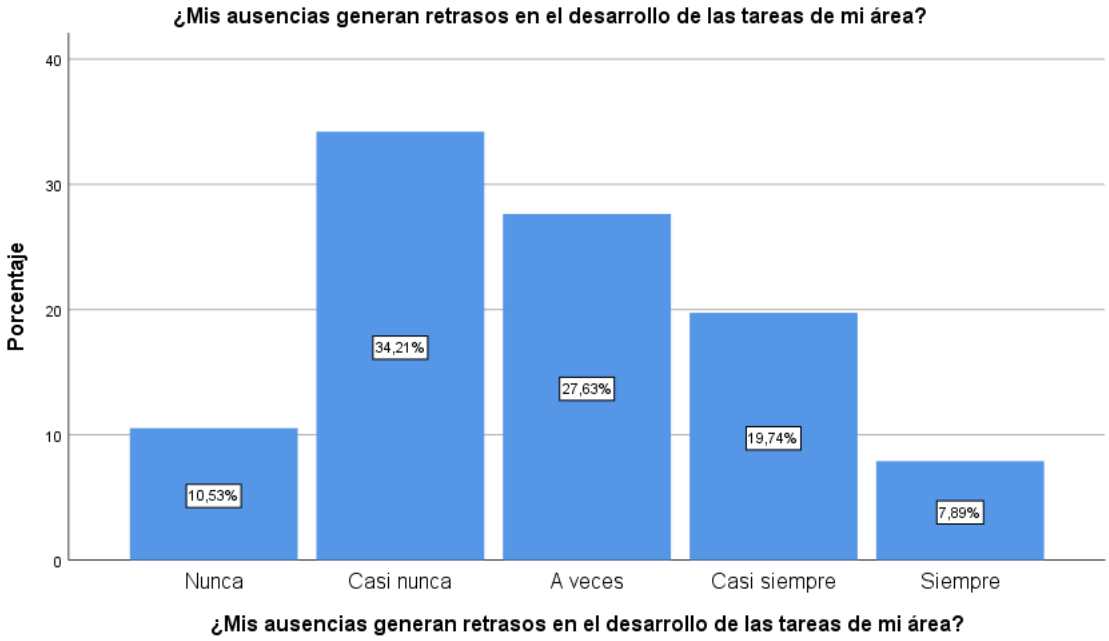
Retrasos en las tareas debido a ausencias laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	10,53%
Casi nunca	26	34,21%
A veces	21	27,63%
Casi siempre	15	19,74%
Siempre	6	7,89%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 13

Retrasos en las tareas debido a ausencias laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción predominantemente desfavorable respecto a la generación de retrasos en las tareas debido a las ausencias laborales. El 44,74% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (10,53%) y “Casi nunca” (34,21%), mientras que el 27,63% eligió las opciones “Casi siempre” (19,74%) y “Siempre” (7,89%). Asimismo, el 27,63% manifestó que las ausencias generan retrasos solo algunas veces.

Las ausencias laborales no son percibidas como una causa frecuente de retrasos en el desarrollo de las tareas dentro de las diferentes áreas de trabajo. Esto podría estar relacionado con una adecuada distribución de funciones o con la capacidad de los equipos para mantener la continuidad de las actividades. Sin embargo, la presencia de respuestas intermedias y favorables sugiere que, en determinadas circunstancias, las ausencias sí pueden afectar el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas.

Pregunta 13: ¿Llego tarde al trabajo por situaciones que influyen en el cumplimiento de mis responsabilidades?

Tabla 16

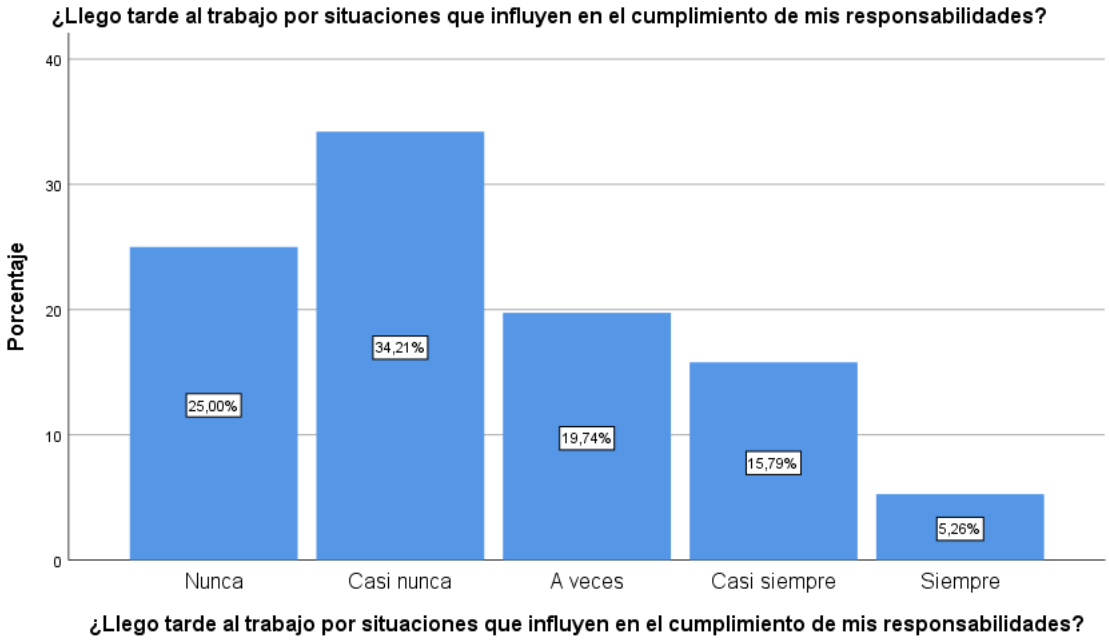
Retrasos laborales por situaciones personales o externas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	25,00%
Casi nunca	26	34,21%
A veces	15	19,74%
Casi siempre	12	15,79%
Siempre	4	5,26%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 14

Retrasos laborales por situaciones personales o externas



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción predominantemente desfavorable respecto a los retrasos laborales ocasionados por situaciones personales o externas. El 59,21% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (25,00%) y

"Casi nunca" (34,21%), mientras que el 21,05% eligió las opciones "Casi siempre" (15,79%) y "Siempre" (5,26%). Además, el 19,74% indicó que esta situación ocurre algunas veces.

Los colaboradores mantienen, en general, niveles adecuados de puntualidad en el cumplimiento de su jornada laboral, ya que las situaciones personales o externas no suelen generar retrasos frecuentes. Esto refleja una actitud responsable frente a las obligaciones laborales y una baja incidencia de factores que afecten la asistencia puntual. Sin embargo, la presencia de respuestas favorables e intermedias indica que algunos trabajadores pueden enfrentar circunstancias ocasionales que influyen en su llegada al trabajo.

Pregunta 14: ¿Los retrasos en mi horario afectan la organización de mis actividades diarias?

Tabla 17

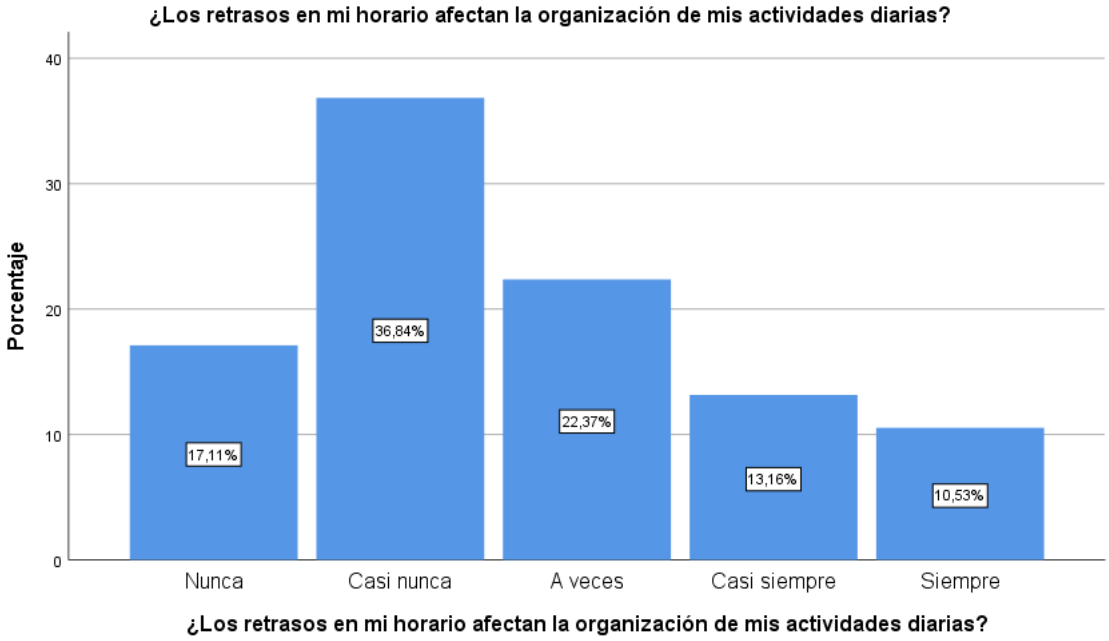
Impacto de los retrasos en la organización de actividades diarias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	17,11%
Casi nunca	28	36,84%
A veces	17	22,37%
Casi siempre	10	13,16%
Siempre	8	10,53%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 15

Impacto de los retrasos en la organización de actividades diarias



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción predominantemente desfavorable respecto al impacto de los retrasos en la organización de las actividades diarias. El 53,95% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (17,11%) y “Casi nunca” (36,84%), mientras que el 23,69% eligió las opciones “Casi siempre” (13,16%) y “Siempre” (10,53%). Además, el 22,37% manifestó que los retrasos afectan su organización solo algunas veces.

La organización de las actividades laborales no suele verse afectada por los retrasos en el horario de trabajo, lo que sugiere una adecuada capacidad de los colaboradores para cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, una parte de los encuestados reconoce que los retrasos pueden generar dificultades ocasionales en la

planificación y desarrollo de sus actividades, afectando el cumplimiento oportuno de algunas tareas.

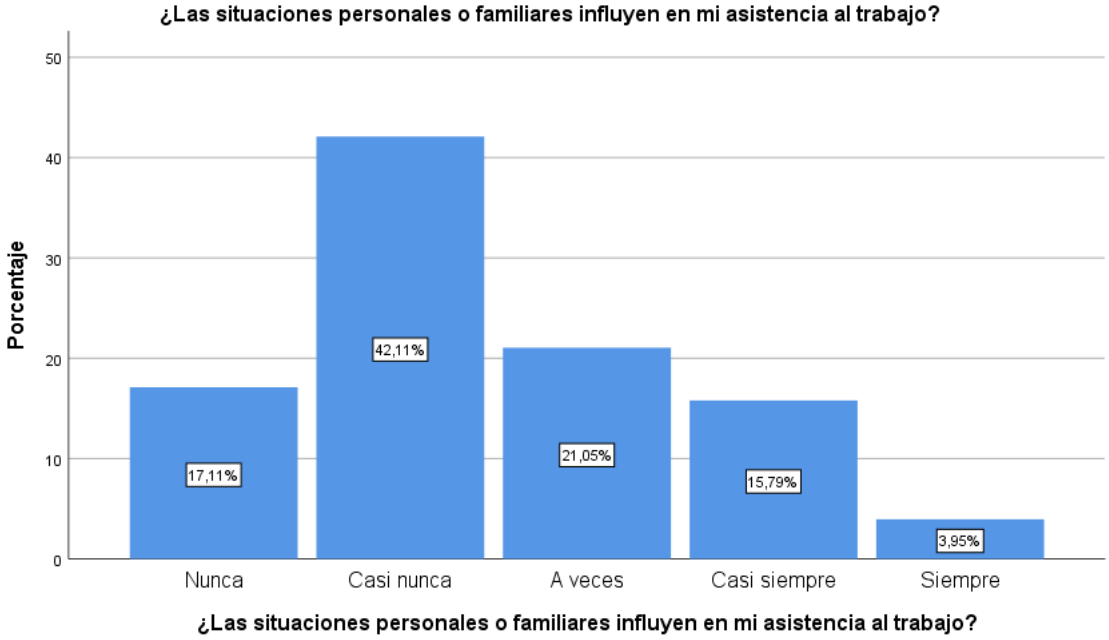
Pregunta 15: ¿Las situaciones personales o familiares influyen en mi asistencia al trabajo?

Tabla 18
Influencia de factores personales o familiares en la asistencia laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	17,11%
Casi nunca	32	42,11%
A veces	16	21,05%
Casi siempre	12	15,79%
Siempre	3	3,95%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 16
Influencia de factores personales o familiares en la asistencia laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción predominantemente desfavorable respecto a la influencia de factores personales o familiares en la asistencia laboral. El 59,22% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (17,11%) y “Casi nunca” (42,11%), mientras que el 19,74% eligió las opciones “Casi siempre” (15,79%) y “Siempre” (3,95%). Además, el 21,05% manifestó que estas situaciones influyen en su asistencia solo algunas veces.

La asistencia laboral de los colaboradores no suele verse afectada por situaciones personales o familiares, lo que refleja un adecuado nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, una parte de los encuestados reconoce que este tipo de situaciones puede influir ocasionalmente en su asistencia, evidenciando la presencia de factores externos que podrían afectar el cumplimiento regular de la jornada laboral.

Pregunta 16: ¿Mi estado emocional influye en mi decisión de asistir a mis actividades laborales?

Tabla 19

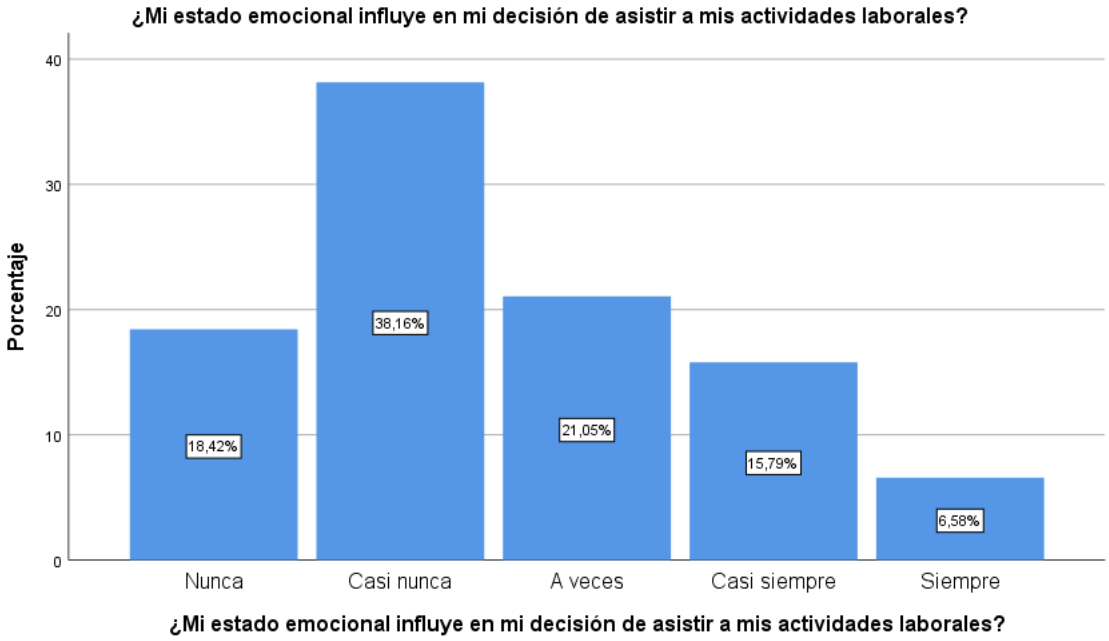
Influencia del estado emocional en la asistencia laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	18,42%
Casi nunca	29	38,16%
A veces	16	21,05%
Casi siempre	12	15,79%
Siempre	5	6,58%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 17

Influencia del estado emocional en la asistencia laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción predominantemente desfavorable respecto a la influencia del estado emocional en la asistencia laboral. El 56,58% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (18,42%) y “Casi nunca” (38,16%), mientras que el 22,37% eligió las opciones “Casi siempre” (15,79%) y “Siempre” (6,58%). Además, el 21,05% manifestó que su estado emocional influye en la asistencia al trabajo solo algunas veces.

La mayoría de los colaboradores mantiene su asistencia al trabajo independientemente de su estado emocional, lo que refleja compromiso con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, una proporción importante reconoce que las emociones pueden influir ocasionalmente en su decisión de asistir a sus actividades laborales, evidenciando que el bienestar emocional constituye un aspecto relevante que puede incidir en la estabilidad y desempeño del personal.

Pregunta 17: ¿El ambiente de trabajo influye en mi disposición para asistir regularmente?

Tabla 20

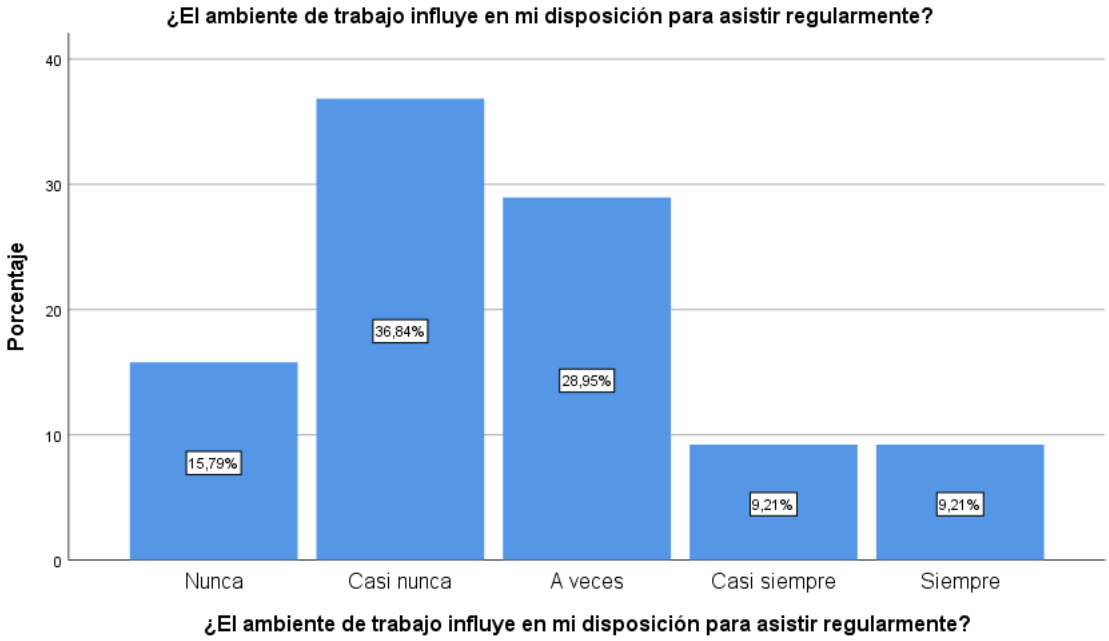
Influencia del ambiente de trabajo en la asistencia laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	15,79%
Casi nunca	28	36,64%
A veces	22	28,95%
Casi siempre	7	9,21%
Siempre	7	9,21%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 18

Influencia del ambiente de trabajo en la asistencia laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción predominantemente desfavorable respecto a la influencia del ambiente de trabajo en la asistencia laboral. El 52,43% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (15,79%) y “Casi nunca”

(36,84%), mientras que el 18,42% eligió las opciones “Casi siempre” (9,21%) y “Siempre” (9,21%). Asimismo, el 28,95% manifestó que el ambiente de trabajo influye en su asistencia solo algunas veces.

La asistencia laboral de los colaboradores no depende en gran medida de las condiciones del ambiente de trabajo, lo que refleja un nivel de responsabilidad y compromiso con sus funciones. Sin embargo, una proporción importante reconoce que el entorno laboral puede influir ocasionalmente en su disposición para asistir regularmente, por lo que mantener un clima organizacional favorable sigue siendo un aspecto relevante para el bienestar y la permanencia del personal.

Pregunta 18: ¿La carga de trabajo influye en mi motivación para asistir a mi jornada laboral?

Tabla 21

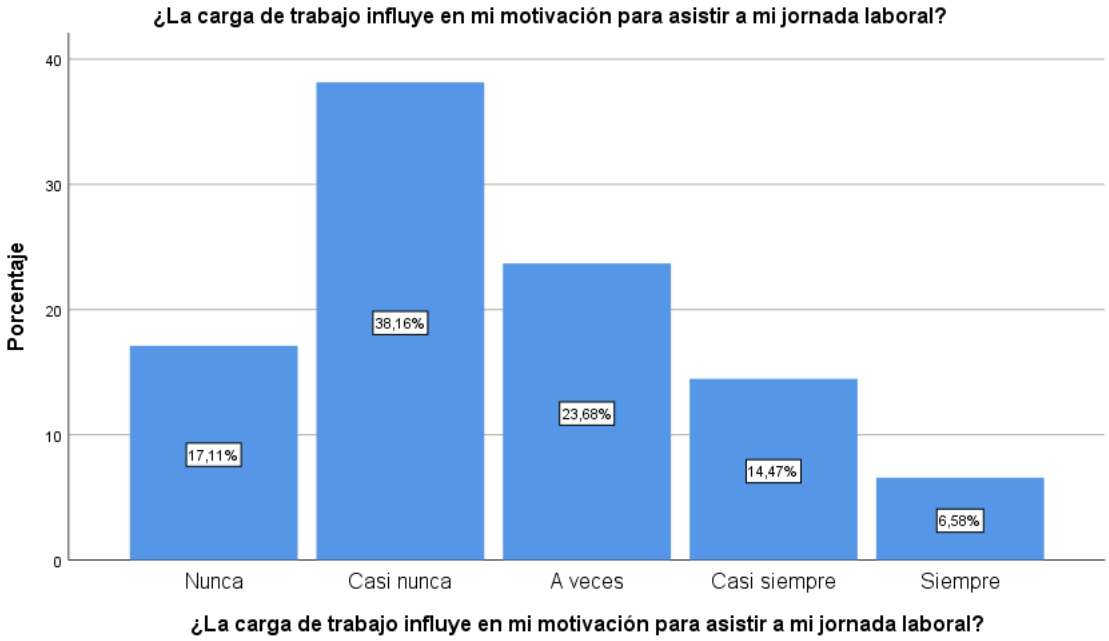
Influencia de la carga de trabajo en la motivación para asistir

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	17,11%
Casi nunca	29	38,16%
A veces	18	23,68%
Casi siempre	11	14,47%
Siempre	5	6,58%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 19

Influencia de la carga de trabajo en la motivación para asistir



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción predominantemente desfavorable respecto a la influencia de la carga de trabajo en la motivación para asistir a la jornada laboral. El 55,27% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (17,11%) y “Casi nunca” (38,16%), mientras que el 21,05% eligió las opciones “Casi siempre” (14,47%) y “Siempre” (6,58%). Además, el 23,68% manifestó que la carga de trabajo influye en su motivación solo algunas veces.

La motivación de los colaboradores para asistir a su jornada laboral no suele estar condicionada por la carga de trabajo asignada, lo que refleja compromiso con el cumplimiento de sus responsabilidades. Sin embargo, una parte de los encuestados reconoce que la cantidad de trabajo puede influir ocasionalmente en su motivación, por lo que resulta importante mantener una distribución equilibrada de las tareas para favorecer el bienestar y el desempeño laboral.

Pregunta 19: ¿Mi desempeño laboral disminuye cuando no asisto al trabajo?

Tabla 22

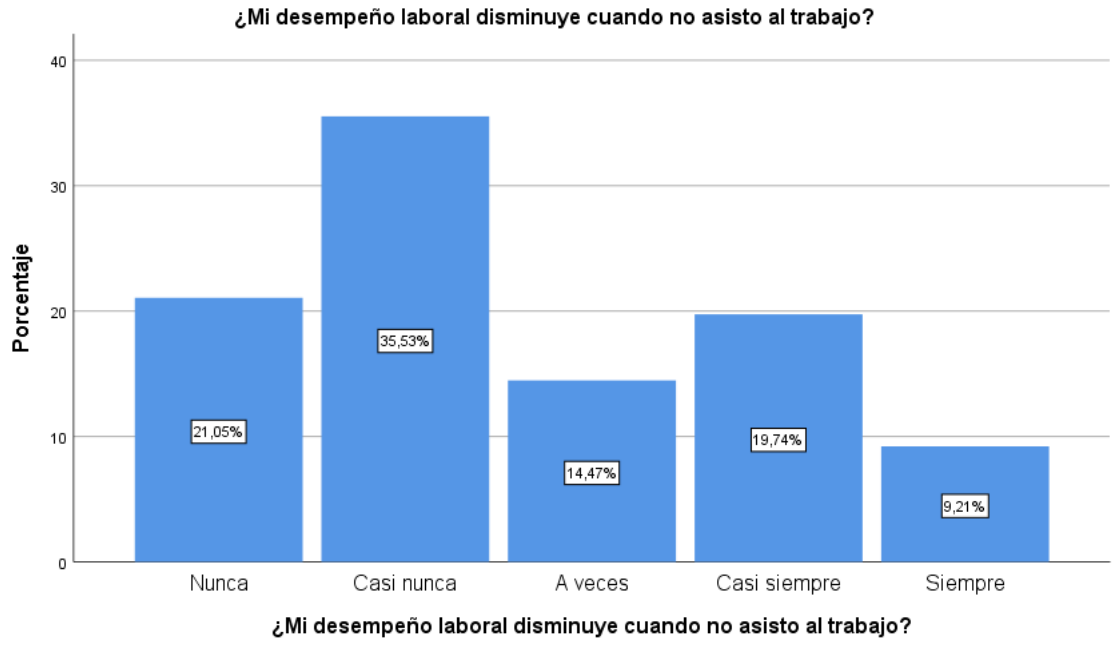
Impacto de la ausencia en el desempeño laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	21,05%
Casi nunca	27	35,53%
A veces	11	14,47%
Casi siempre	15	19,74%
Siempre	7	9,21%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 20

Impacto de la ausencia en el desempeño laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados muestran una percepción predominantemente desfavorable respecto al impacto de la ausencia en el desempeño laboral. El 56,58% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (21,05%) y “Casi nunca” (35,53%),

mientras que el 28,95% eligió las opciones “Casi siempre” (19,74%) y “Siempre” (9,21%). Además, el 14,47% manifestó que su desempeño disminuye solo algunas veces cuando no asiste al trabajo.

El desempeño laboral de los colaboradores no suele verse afectado de manera considerable cuando se ausentan del trabajo, lo que podría relacionarse con una adecuada organización de las actividades y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Sin embargo, una parte de los trabajadores reconoce que las ausencias pueden influir en su rendimiento, lo que sugiere que la continuidad en la asistencia sigue siendo un factor importante para mantener niveles óptimos de desempeño laboral.

Pregunta 20: ¿Las ausencias laborales afectan el cumplimiento de los objetivos en mi área de trabajo?

Tabla 23

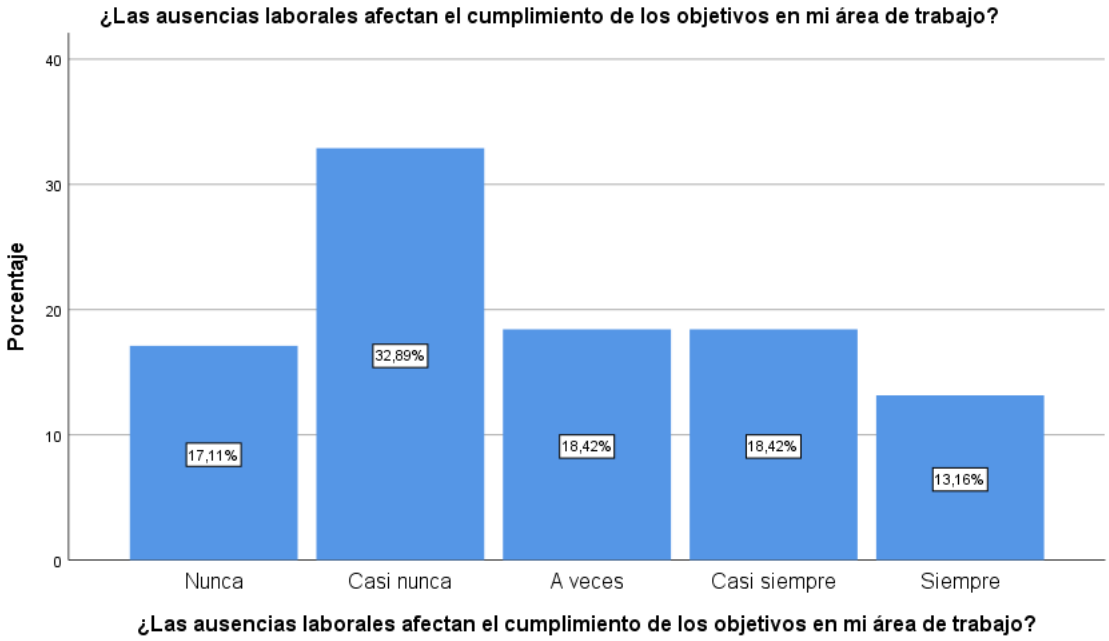
Impacto de las ausencias en el cumplimiento de objetivos laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	17,11%
Casi nunca	25	32,89%
A veces	14	18,42%
Casi siempre	14	18,42%
Siempre	10	13,16%
Total	76	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 21

Impacto de las ausencias en el cumplimiento de objetivos laborales



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados evidencian una percepción predominantemente desfavorable respecto al impacto de las ausencias laborales en el cumplimiento de los objetivos del área de trabajo. El 50,00% de los colaboradores seleccionó las opciones “Nunca” (17,11%) y “Casi nunca” (32,89%), mientras que el 31,58% eligió las opciones “Casi siempre” (18,42%) y “Siempre” (13,16%). Además, el 18,42% manifestó que las ausencias afectan el cumplimiento de los objetivos solo algunas veces.

El cumplimiento de los objetivos laborales no suele verse afectado por las ausencias de los colaboradores, lo que podría estar relacionado con una adecuada organización del trabajo y una distribución eficiente de las responsabilidades. Sin embargo, una proporción importante reconoce que las ausencias pueden influir en el logro de los objetivos, por lo que resulta necesario mantener estrategias que garanticen la continuidad de las actividades y el cumplimiento oportuno de las metas institucionales.

4.2. RESULTADOS GENERALES

Tabla 24

Percepción positiva y negativa de la variable independiente: clima organizacional

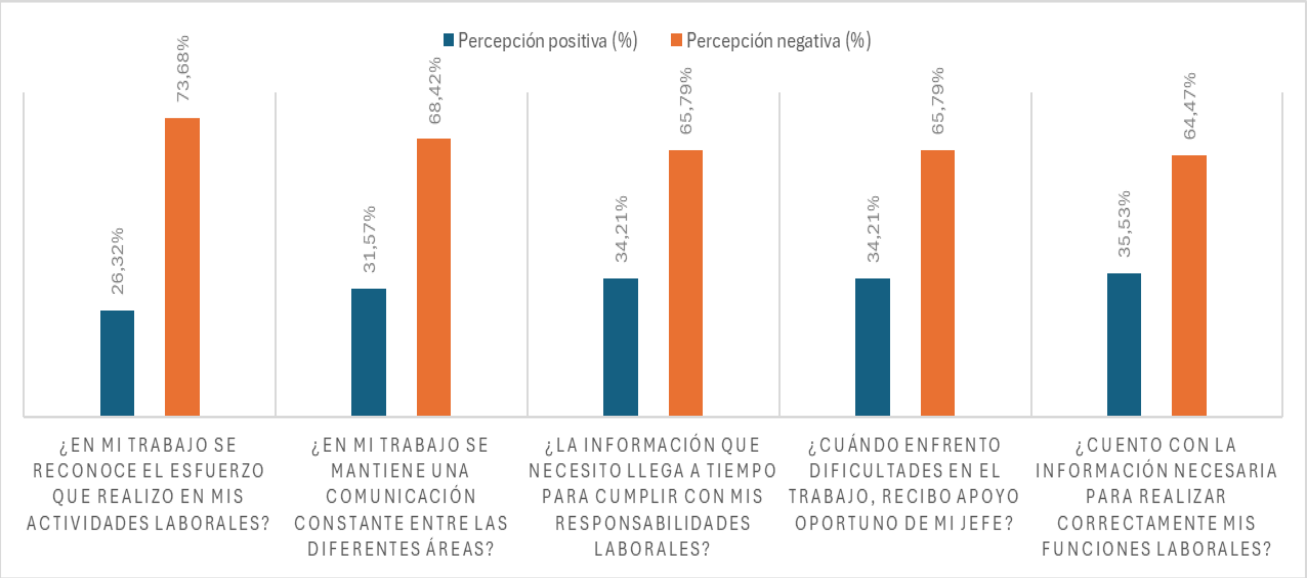
Dimensiones	Subdimensiones	Interpretación general
Comunicación organizacional	Claridad comunicativa	Sobre la claridad comunicativa, se evidencia que muchos colaboradores perciben que la información que reciben en la institución no siempre es clara ni suficiente para entender sus labores. También hay limitaciones para acceder a datos necesarios para su trabajo, lo que podría afectar la organización de tareas y el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades.
	Flujo de información	Los colaboradores perciben que la información no llega oportunamente y que la comunicación entre áreas no es constante. Esto refleja fallas en la comunicación interna que podrían afectar la coordinación y el buen desarrollo del trabajo institucional.
Liderazgo	Estilo de liderazgo	En cuanto al estilo de liderazgo, los colaboradores muestran percepciones más bien negativas sobre la orientación que les dan sus jefes inmediatos para poder desarrollar sus actividades laborales. Esto deja ver que el direccionamiento y el acompañamiento en las funciones no se hacen de manera constante, lo cual podría terminar afectando el desempeño de los trabajadores y la forma en que se organiza el trabajo dentro de la institución.
	Apoyo del superior	Se identifica que una parte importante de los colaboradores siente que no recibe el acompañamiento adecuado cuando se enfrenta a dificultades en el trabajo. También consideran que el esfuerzo que ponen en sus actividades no es reconocido con frecuencia. Esta situación podría terminar afectando de manera negativa la motivación de los trabajadores, su nivel de satisfacción y el compromiso que tienen con sus labores.
Relaciones interpersonales	Ambiente laboral	Sobre el ambiente laboral los colaboradores tienen una percepción moderadamente buena del respeto entre compañeros, aunque aún hay limitaciones en la convivencia. Esto podría afectar la calidad de las relaciones y el bienestar dentro de la organización.

	Trabajo en equipo	Los colaboradores consideran que la cooperación y colaboración entre compañeros no siempre se promueven de manera constante. Aunque algunos trabajadores reconocen que el trabajo conjunto contribuye al cumplimiento de las actividades laborales, aún se observan debilidades en la integración y coordinación entre áreas, lo que podría afectar la eficiencia institucional.

Nota: Elaboración propia (2026).

Figura 22

Percepción positiva y negativa de la variable independiente: clima organizacional



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados generales de la variable clima organizacional evidencian percepciones mayormente desfavorables en aspectos relacionados con la comunicación interna, el liderazgo y el apoyo brindado por los superiores. Se identifican debilidades en la claridad y oportunidad de la información, así como limitaciones en el reconocimiento y acompañamiento laboral. No obstante, las relaciones interpersonales presentan una percepción relativamente más favorable, especialmente en aspectos vinculados con el respeto y el trabajo en equipo. Estos hallazgos reflejan la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral y el desempeño institucional.

Tabla 25

Percepción positiva y negativa de la variable dependiente: absentismo laboral

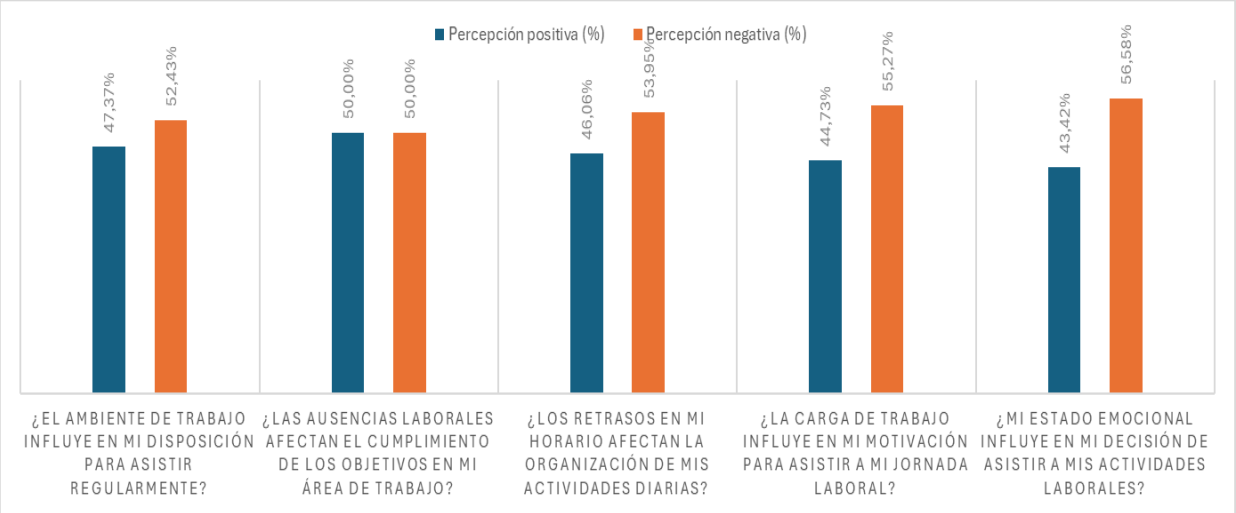
Dimensiones	Subdimensiones	Interpretación general
Frecuencia de ausencias	Inasistencias laborales	En cuanto a las faltas al trabajo se ve que la mayoría de los colaboradores siente que sus ausencias no afectan casi nunca la continuidad de las actividades ni provocan retrasos importantes en el desarrollo de las tareas dentro de su área. Sin embargo, algunos trabajadores reconocen que en ciertas circunstancias las ausencias sí pueden llegar a influir en que las actividades laborales se cumplan a tiempo.
	Retrasos laborales	La mayoría de los colaboradores no suele llegar tarde y siente que las tardanzas rara vez afectan sus tareas o la organización de su día. Sin embargo, algunos reconocen que en ciertas ocasiones los retrasos sí pueden influir en el trabajo institucional.
Causas del absentismo	Factores personales	En cuanto a los factores personales los colaboradores manifiestan que las situaciones familiares y su estado emocional no influyen de manera constante en la decisión de asistir al trabajo. Pero eso sí algunos trabajadores consideran que en determinadas circunstancias estos factores sí pueden llegar a afectar tanto su asistencia como su desempeño laboral.
	Factores laborales	Se nota que el ambiente de trabajo y la carga laboral no son causas frecuentes de ausentismo para la mayoría de los colaboradores. Pero eso sí algunos trabajadores reconocen que las condiciones del entorno laboral y las exigencias del trabajo pueden influir de vez en cuando en su motivación y en las ganas de asistir regularmente a sus actividades.
Consecuencias del absentismo	Impacto en el desempeño	Respecto al impacto en el desempeño, la mayoría de los colaboradores considera que las ausencias laborales no disminuyen frecuentemente su rendimiento dentro de la institución. No obstante, algunos trabajadores reconocen que las inasistencias pueden afectar el desarrollo normal de sus actividades y el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades laborales.
	Cumplimiento de objetivos	Se evidencia que las ausencias laborales no afectan de manera constante el cumplimiento de

	los objetivos dentro de las áreas de trabajo; sin embargo, ciertos colaboradores consideran que las inasistencias sí pueden generar dificultades en el desarrollo de las actividades y en el logro oportuno de las metas institucionales.

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 23

Percepción positiva y negativa de la variable dependiente: absentismo laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: Los resultados generales de la variable absentismo laboral evidencian que las ausencias y retrasos no se presentan de manera frecuente entre la mayoría de los colaboradores. Asimismo, los factores personales, emocionales y laborales no influyen constantemente en la asistencia al trabajo; sin embargo, algunos trabajadores reconocen que, en determinadas circunstancias, estas situaciones pueden afectar su motivación, desempeño y cumplimiento de actividades. Estos hallazgos reflejan la importancia de fortalecer estrategias de bienestar laboral y organización institucional para mantener adecuados niveles de asistencia y compromiso laboral.

4.3. ANÁLISIS GENERAL

Los resultados obtenidos en la variable clima organizacional evidencian una percepción mayormente negativa por parte de los colaboradores, especialmente en aspectos relacionados con el reconocimiento laboral, la comunicación interna y el apoyo directivo. El indicador con mayor porcentaje negativo corresponde al reconocimiento del esfuerzo realizado en las actividades laborales con un 73,68% (suma de Nunca, Casi nunca y A veces), seguido de la comunicación constante entre áreas con un 68,42%, así como la oportunidad en la entrega de información y el apoyo oportuno del jefe inmediato, ambos con un 65,79%. Asimismo, la disponibilidad de información para realizar correctamente las funciones laborales alcanzó un 64,47% de percepción negativa.

Los resultados reflejan debilidades en la coordinación organizacional, el liderazgo y la comunicación, factores que pueden afectar la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral. Sin embargo, el respeto entre compañeros y el trabajo en equipo presentan porcentajes más favorables (42,11% de percepción positiva en ambos casos), lo que evidencia relaciones interpersonales que ayudan parcialmente a mantener un ambiente adecuado.

En cuanto a la variable absentismo laboral, los resultados muestran que más de la mitad de los colaboradores no percibe que factores emocionales, personales u organizacionales afecten su asistencia al trabajo. Los porcentajes de colaboradores que señalaron que estos factores nunca o casi nunca influyen en su asistencia son los siguientes: estado emocional, 56,58%; carga de trabajo, 55,27%; retrasos en el horario laboral que afectan la organización de actividades, 53,95%; ambiente de trabajo, 52,43%. Esto indica que, en general, los trabajadores mantienen un adecuado nivel de compromiso

y puntualidad. No obstante, una proporción menor pero relevante (entre el 18% y el 22%) reconoce que dichos factores sí influyen casi siempre o siempre, lo que sugiere que el bienestar emocional y las condiciones laborales pueden afectar la disposición de algunos colaboradores para asistir regularmente.

No obstante, ciertos indicadores muestran percepciones divididas. Por ejemplo, el impacto de las ausencias laborales en el cumplimiento de los objetivos del área registró un 50,00% de respuestas que indican que no afecta (Nunca y Casi nunca), un 31,58% que indica que sí afecta (Casi siempre y Siempre) y un 18,42% que señala que afecta a veces. Esto refleja diferencias en la experiencia y en la forma de percibir este fenómeno entre los colaboradores.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos obtenidos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. evidencian una percepción mayoritariamente desfavorable del clima organizacional. Las principales deficiencias se concentran en la comunicación interna, la oportunidad con que llega la información y el reconocimiento del esfuerzo laboral. Esta última dimensión alcanzó un 73,68 % de percepción negativa. Dichos resultados coinciden con los encontrados por Soto Hilario (2022) en el artículo científico "Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú", publicado en la Revista Cubana de Enfermería, donde se evidenció que un clima organizacional deficiente afecta aspectos clave como la comunicación, el liderazgo y el desempeño del personal. En ambos estudios, las debilidades en las relaciones laborales y en el apoyo institucional generan percepciones negativas que pueden influir en la motivación y el compromiso de los colaboradores.

Los resultados del estudio también permitieron identificar que varios colaboradores perciben limitaciones en el acompañamiento brindado por los superiores, así como en la promoción de un ambiente laboral basado en la cooperación y el reconocimiento institucional. Estos resultados coinciden con lo señalado por García R. et al. (2020), expuestos en el libro "Clima organizacional: teoría y práctica", donde se señala que el clima organizacional se construye a partir de las percepciones y experiencias de los trabajadores dentro de su entorno laboral. Según la autora, esta construcción influye directamente en las relaciones interpersonales, el compromiso y la eficiencia organizacional. Por ello, las debilidades detectadas en la cooperativa podrían afectar a futuro la motivación y la calidad del desempeño laboral.

Sobre el absentismo laboral, el factor con mayor percepción de influencia (respuestas Casi siempre y Siempre) fue la influencia del estado emocional en la asistencia, con un 22,37% (ver Tabla 19). Esto evidencia que las condiciones emocionales de aproximadamente uno de cada cinco colaboradores pueden influir en su disposición para ir al trabajo y cumplir con sus tareas. Aunque las faltas y los retrasos no sean hoy un problema crítico en la institución, estos resultados destacan el bienestar emocional como un elemento clave del entorno organizacional.

Lo anterior coincide con los aportes de García Viña (2025) desarrollados en el libro “El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva: con especial incidencia en la incapacidad temporal y en la salud mental”, donde se sostiene que el absentismo laboral es un fenómeno complejo relacionado con factores personales, emocionales y organizacionales. Por lo tanto, las debilidades detectadas en el clima organizacional podrían convertirse a futuro en factores de riesgo que afecten la estabilidad, el compromiso y el desempeño de los trabajadores dentro de la cooperativa.

Se encontró una correlación negativa, significativa y de intensidad débil entre el clima organizacional y el absentismo laboral ($\rho = -0,242$; $p = 0,035$), lo que indica que mejores percepciones del clima organizacional tienden a asociarse con menores niveles de absentismo laboral. Aunque la magnitud de la relación es baja, los resultados sugieren que aspectos relacionados con la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales pueden contribuir a disminuir los factores asociados a las ausencias.

4.5. CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES

Previo al análisis inferencial, se verificó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados indicaron que las puntuaciones no seguían una distribución normal ($p < 0,05$). Por esta razón, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para medir la relación entre las variables. Los resultados se presentan a continuación.

Tabla 26

Correlación entre variables

Correlaciones				
			Causas_del_ Absentismo	**Consecuencias_del_ Absentismo**
Rho de Spearman	Comunicacion_Organizacional	Coeficiente de correlación	-,326**	-,330**
		Sig. (unilateral)	0,002	0,002
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	-,217*	-,244*
		Sig. (unilateral)	0,030	0,017
	Relaciones_Interpersonales	Coeficiente de correlación	-,227*	-,254*
		Sig. (unilateral)	0,024	0,013

Nota. Elaboración propia (2026).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Análisis: Los resultados de la correlación de Spearman evidencian una relación negativa y estadísticamente significativa entre la comunicación organizacional y el absentismo laboral. La comunicación organizacional presenta una correlación de $\rho = -0,326$ con las causas del absentismo y de $\rho = -0,330$ con sus consecuencias ($p = 0,002$ en ambos casos), lo que indica que, a medida que mejora la comunicación dentro de la organización, disminuyen tanto los factores que generan ausencias como los efectos

negativos derivados de estas. Además, estas correlaciones son significativas al nivel de 0,01, lo que demuestra una asociación consistente entre las variables analizadas.

De igual manera, las dimensiones de liderazgo y relaciones interpersonales muestran correlaciones negativas y significativas con las causas y consecuencias del absentismo. El liderazgo presenta coeficientes de ρ = -0,217 y ρ = -0,244, mientras que las relaciones interpersonales registran valores de ρ = -0,227 y ρ = -0,254, respectivamente. Aunque la intensidad de estas relaciones es baja, los resultados sugieren que un liderazgo efectivo y un adecuado clima de relaciones interpersonales contribuyen a reducir el absentismo laboral, favoreciendo un entorno de trabajo más comprometido y estable.

Tabla 27

Correlación entre variables

Correlaciones[b]			
			VD_Absentismo_Laboral
Rho de Spearman	VI_Clima_Organizacional	Coeficiente de correlación	-,242*
		Sig. (bilateral)	0,035

Nota. Elaboración propia (2026).

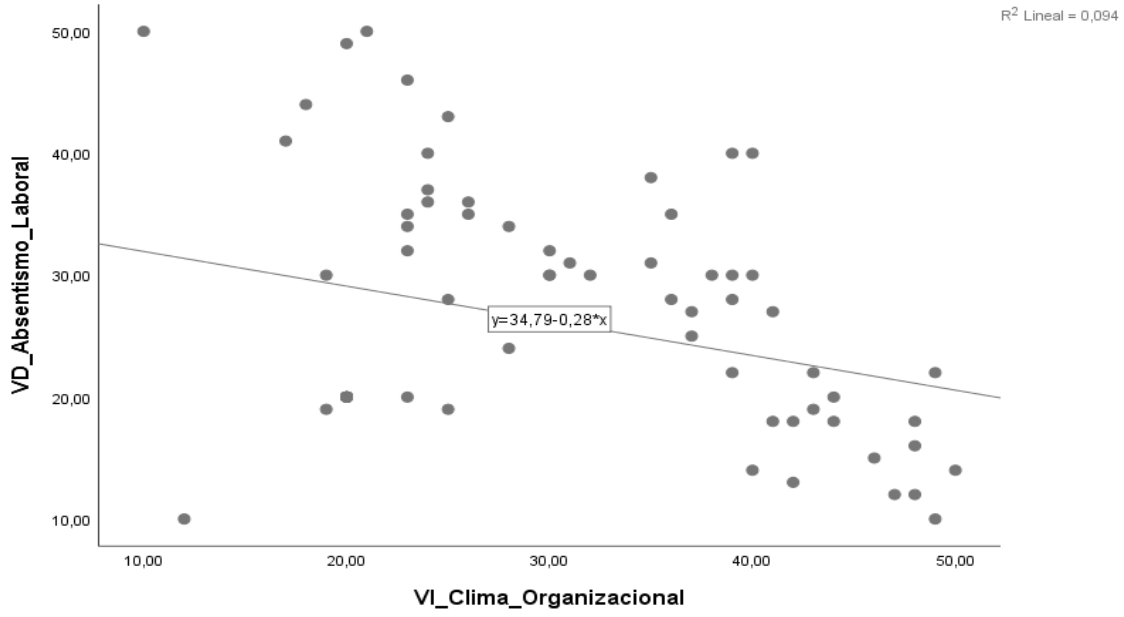
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

b. N por lista = 76

Análisis: Los resultados de la correlación de Spearman muestran una relación negativa y significativa entre el clima organizacional y el absentismo laboral (ρ = -0,242; p = 0,035). Esto indica que, a medida que mejora el clima organizacional dentro de la institución, tienden a disminuir los niveles de absentismo laboral. Aunque la fuerza de la correlación es baja, la significancia estadística al nivel de 0,05 permite afirmar que existe una asociación real entre ambas variables.

Figura 24

Diagrama de dispersión entre el clima organizacional y el absentismo laboral



Nota. Elaboración propia (2026).

Análisis: El diagrama de dispersión evidencia una relación inversa entre el clima organizacional y el absentismo laboral, reflejada en la pendiente negativa de la línea de tendencia (y = 34,79 − 0,28x). Esto indica que, a medida que mejoran las percepciones del clima organizacional, tienden a disminuir los niveles de absentismo laboral. Asimismo, la distribución de los datos muestra que los valores más altos de clima organizacional suelen asociarse con menores niveles de absentismo, lo que respalda los resultados obtenidos mediante la correlación de Spearman (ρ = -0,242; p = 0,035).

Por otra parte, el coeficiente de determinación (R^2 = 0,094) indica que el 9,4 % de la variabilidad observada en el absentismo laboral se encuentra asociada al clima organizacional, mientras que el porcentaje restante puede estar relacionado con otros factores no considerados en el estudio. Aunque la capacidad explicativa es baja, los resultados confirman la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa

entre ambas variables, sugiriendo que mejores condiciones de comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales se asocian con menores niveles de absentismo laboral.

CONCLUSIONES

- Se identificó que el clima organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. presenta una percepción mayormente desfavorable por parte del personal administrativo. Las principales debilidades se evidencian en la comunicación organizacional, el liderazgo y el reconocimiento laboral, aspectos que influyen en la motivación, el compromiso y el desempeño de los colaboradores. No obstante, las relaciones interpersonales reflejan una percepción más favorable, favoreciendo la convivencia y el respeto entre compañeros.
- Se determinó que el absentismo laboral no constituye una problemática frecuente dentro de la institución. Sin embargo, se identificó que factores personales, emocionales y organizacionales pueden influir ocasionalmente en la asistencia y puntualidad de los trabajadores. Aunque estas situaciones no afectan de manera constante el cumplimiento de las actividades, podrían generar dificultades en el logro oportuno de los objetivos institucionales.
- Se comprobó estadísticamente la existencia de una relación negativa y significativa entre el clima organizacional y el absentismo laboral ($\rho = -0{,}242$; $p = 0{,}035$). Esto demuestra que, a medida que mejora la percepción del clima organizacional, tienden a disminuir los niveles de absentismo laboral. Aunque la intensidad de la relación es débil, los resultados evidencian la importancia de fortalecer la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento laboral para promover un ambiente de trabajo más favorable y reducir los factores asociados a las ausencias laborales.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer los procesos de comunicación interna dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. mediante la implementación de canales de información claros, oportunos y accesibles para todos los colaboradores. Asimismo, promover espacios de retroalimentación y reuniones periódicas entre las distintas áreas y niveles jerárquicos para mejorar la coordinación institucional y fortalecer el clima organizacional.
- Implementar estrategias de motivación y reconocimiento laboral que valoren el esfuerzo y desempeño de los colaboradores. Además, capacitar a los jefes inmediatos en liderazgo, dirección de equipos, trabajo colaborativo y apoyo emocional, con el propósito de mejorar las relaciones laborales, incrementar el compromiso institucional y prevenir factores asociados al absentismo laboral.
- Desarrollar programas de bienestar laboral y apoyo emocional orientados a la prevención de factores personales, emocionales y organizacionales que puedan afectar la asistencia y el desempeño de los trabajadores. Asimismo, establecer mecanismos de seguimiento y control del absentismo laboral que permitan promover condiciones de trabajo saludables, sostenibles y favorables para el bienestar del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angarita, E., Jiménez, L., & Manzano, O. (2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional. *Dictamen Libre, 28*(1). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/7294

Angeles, M., Chambi, J., Quispe, J., & Ulloa, D. (2026). Comunicación interna, clima organizacional y desempeño laboral en las organizaciones: Una revisión sistemática. *Revista InveCom, 6*(3), 1–8. https://doi.org/10.5281/zenodo.18055080

Arias, F. (2020). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf

Barragán, S., & Calero, P. (2025). *El síndrome de burnout y absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3, provincia de Bolívar, año 2024* [Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Bolívar]. https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b5cd086f-9e6d-4d54-ae7a-c94c86b79f39/content

Barrera, M. (2023). Clima organizacional y su importancia en las instituciones públicas y privadas. *Revista de Climatología, 23*. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/11/Articulo-CS23-Maria-Elena.pdf

Béjar, V., Madrigal, F., & Madrigal, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6*(1), 3022–3032. https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555

Beltrán, D. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una propuesta de plan de mejora* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7766/1/13571.pdf

Bermejo, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *28*(3). https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/html/

Bustos, B. (2020). *Plan de mejora para disminuir el ausentismo del personal de enfermería en un hospital de pediatría* [Tesis, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2276/BEBUOS01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calle, A., Wilson, V., Muñoz, C., Villanueva, D., & Franco, B. (2025). El control estratégico: Evaluación y seguimiento en la planificación. *28*(1). https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2800

Calonge, G. (2022). *El absentismo laboral* [Trabajo de fin de grado]. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53940/TFG-O-2069.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, *27*(75). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-921X2023000100140

Chávez, M., Placencia, M., Muñoz, M., Quintana, M., & Olortegui, A. (2023). Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, *23*(2).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101

Cheverría, S., Velázquez, M., Sánchez, A., & Flores, I. (2023). Ausentismo y satisfacción laboral en personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención. *48*(4). https://doi.org/10.22206/cys.2023.v48i4.2894

Chica, M., & Vásconez, C. (2024). *La comunicación organizacional para el posicionamiento de la imagen institucional del Colegio de Periodistas de Bolívar, cantón Guaranda, periodo mayo–septiembre 2023* [Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Bolívar]. https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b62e1f25-059a-454c-bf21-c63390373752/content

Coba, E., Collazos, D., Gonzalez, N., Pérez, L., & Wilches, M. (2026). Impacto de los riesgos psicosociales en la productividad de los colaboradores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 10*(1), 7108–7133. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1.22809

Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14*(27). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000200153

Crespí, M. (2022). *Incapacidad temporal y absentismo laboral: Prevención, control y retorno al trabajo* [Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears]. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/159321/Crespi_Ferriol_Mariadelmar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dávila, R., & Agüero, E. (2023). Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022. *AiBi Revista de Investigación,*

Administración e Ingeniería, *11*(3), 81–86. https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/3369

García Rubiano, M. V. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/197110

García Viña, J. (2025). *El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva: Con especial incidencia en la incapacidad temporal y en la salud mental*. LA LEY Soluciones Legales S. A. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/285452

García, J. (2024). *Incidencia de la supervisión sobre el desempeño y la satisfacción en la modalidad de teletrabajo: Un estudio en el sector público colombiano a partir de la pandemia por COVID-19* [Tesis, Universidad Industrial de Santander]. https://noesis.uis.edu.co/items/820a4c47-a8b1-4ff1-b73e-d9784e6315b3

González, O., Reyes, M., Coronado, H., Jasso, H., López, R., Núñez, J., & Martínez, Y. (2025). Diagnóstico de las causas del ausentismo en una empresa manufacturera de persianas en la región centro de Tamaulipas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9*(1), 6850–6870. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16374

González, P. (2024). Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa: Una aproximación bibliográfica. *Mendive. Revista de Educación, 22*(1), e3154. https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3154

Granda, A. (2024). *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa petrolera* [Tesis, Universidad Católica de Cuenca]. https://dspace.ucacue.edu.ec/items/c19f019d-cbea-430e-a26c-ab45c58bbb82

Gutiérrez, I., & Gómez, J. (2024). El clima organizacional y su influencia en el desempeño de colaboradores de instituciones financieras de la ciudad de Portoviejo. *Revista Científica*

Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 6(6), 168–178. https://www.researchgate.net/publication/384423508_El_clima_organizacional_y_su_influencia_en_el_desempeno_de_colaboradores_de_instituciones_financieras_de_la_ciudad_de_Portoviejo

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf

Holguín, S. (2025). *Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo en una empresa pública del cantón Lomas de Sargentillo* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24664/1/UCSG-C435-24216.pdf

Lozano, E., & Tello, C. (2024). El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID-19. *Revista CEA, 10*(22), e2702. https://doi.org/10.22430/24223182.2702

Marichal, W. (2022). *El ausentismo laboral en la organización* [Tesis de posgrado, Universidad de la República de Uruguay]. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/36800/1/MPG703.pdf

Martínez, M. (2022). *Influencia del clima organizacional en el ausentismo laboral del personal sanitario de los centros de salud tipo A del Distrito 08D05-Salud* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19116

Montero, A., & Quisirumbay, C. (2025). *Liderazgo y motivación laboral en los profesores de la Unidad Educativa Verbo Divino, cantón Guaranda, provincia de Bolívar, año 2025*

[Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Bolívar]. https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c51879ba-372c-4854-8331-d3062ba0a904/content

Muñoz, D., & Sánchez, A. (2025). *Liderazgo y compromiso institucional del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, provincia de Bolívar, año 2025* [Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Bolívar]. https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6a946bd-6db4-403b-8404-ba391fac20e5/content

Noboa, M., Morales, J., Paredes, M., & Granja, G. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral. *Revista Científica ECOCIENCIA, 8*(5), 1–18. https://doi.org/10.21855/ecociencia.84.492

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2021). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf

Orozco, Z. (2025). *Factores psicosociales y productividad: Análisis integral del clima organizacional y la equidad laboral*. Universidad Estatal de Milagro. https://editorial.risei.org/index.php/risei/catalog/book/123

Ortiz, M., & Vera, P. (2025). Redefiniendo el ambiente laboral en hospitales mediante gestión avanzada del talento humano. *Universidad y Sociedad, 17*(6), e5468. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/5468

Palma, J., Sangama, C., & Pacheco, I. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. *Horizonte Empresarial, 10*(1), 229–237. https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488

Pastrana, O., & García, J. (2025). Clima laboral en las instituciones educativas: Algunos factores de incidencia. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa, 2*(3), 31–42. https://doi.org/10.70625/rlce/221

Pibaque, M., & Mera, N. (2025). La gestión del talento humano y su aporte en el desempeño laboral. *Ciencia y Desarrollo, 28*(1). https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2821/0

Plúas, C. (2024). Clima organizacional de una empresa cartonera: Método de indagación apreciativa. *Universidad y Sociedad, 16*(5), 118–126. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v16n5/2218-3620-rus-16-05-118.pdf

Pozo, D., & Espinosa, R. (2025). Factores organizacionales: Su influencia en el absentismo laboral en los trabajadores de un centro de salud, Tulcán-Ecuador. *MQRInvestigar, 9*(1), e327. https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e327

Quiliche, R., & Flores, Y. (2025). Relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024. *Revista Científica Internacional ARANDU, 12*(1). https://www.researchgate.net/publication/390647323_Relacion_del_clima_laboral_y_el_ausentismo_laboral_del_personal_del_Policlinico_Victor_Larco_Herrera_Trujillo-2024

Quintero, J. (2021). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa Pasta y Pizza Bogotá* [Trabajo de titulación, Corporación

Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/218bd1b6-2725-4f33-be08-ab790370b362/content

Quisilema, D. (2024). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución financiera de la ciudad de Quito-Ecuador, 2024* [Tesis, Universidad Central del Ecuador]. https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/0de723a7-52bc-4e66-82e3-46dab0610174

Quisnia, P. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano, año 2023* [Tesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. https://dspace.espoch.edu.ec/items/badb680e-cd49-488b-b444-87eb9f91a52d

Ramos, C., Granda, C., Valdivierzo, K., & Yaguache, J. (2026). Efectividad de las estrategias de comunicación en el ámbito educativo. *11*(Especial 1). https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2869

Restrepo, L., Muñoz, H., Zapata, C., & Restrepo, K. (2025). Clima organizacional como factor determinante del desempeño empresarial: Revisión sistemática sobre componentes fundamentales. *Revista Venezolana de Gerencia, 30*(Especial 14), 1428–1446. https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.especial14.35

Salvatierra, J., Granda, M., Palma, V., & Palma, A. (2026). Evaluación del conflicto casa-trabajo como factor de ausentismo laboral en el Centro de Salud Augusto Egas, Santo Domingo 2025. *Revista G-ner@ndo, 7*(1), 1011–1026. https://doi.org/10.60100/rcmg.v7i1.950

Sangurima, M., & Salazar, D. (2025). *Prevalencia de riesgos psicosociales en dependencias gubernamentales: Municipio vs. hospital, Ecuador 2025* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17859

Soca, G. (2023). *De la comunicación en las organizaciones*. Ocean Sur. https://oceansur.com/uploads/libro/2023/10/24/05-de-la-comunicacion-en-las-organizaciones.pdf

Solís, A. (2025). Resultados del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional en empresa de papel y cartón en Guatemala en el 2022. *Wimb Lu, 20*(1), 1–36. https://archivo.revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/63530

Soto Hilario, J. D. (2022). Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un centro de salud de Huánuco, Perú. *Revista Cubana de Enfermería, 38*. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/274426

Supo, J. (2021). *Cómo empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día*. Bioestadístico EIRL. https://files.sld.cu/bmn/files/2019/06/Como-empezar-una-tesis.pdf

Tamayo, M. (2021). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa Noriega Editores. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Toaza, R., & Moreno, K. (2024). Ausentismo y desempeño laboral: Un acercamiento al rendimiento de las unidades médicas del Hospital General Ambato. *RUNAS. Journal of Education & Culture, 5*(10). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9820544

Vallejo, J. (2023). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV, cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, año*

2023 [Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Bolívar]. https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7a469bde-14dc-4cf1-b6a9-de8c93b14e36/content

Vásquez, J., & Espinosa, R. (2024). Factores de ausentismo laboral que inciden en la productividad de una microempresa financiera de Ecuador. *MQRInvestigar, 8*(4), 1742–1764. https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.1742-1764

Ventura, E., Castro, E., & Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica-ESPOL, 36*(1), 124–134. https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional y su relación con el absentismo laboral dentro de la institución. La información obtenida permitirá analizar cómo estos factores influyen en el desempeño y funcionamiento organizacional.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de responder.
- Marque con una "X" la opción que considere más adecuada según su criterio.
- Responda con sinceridad; no existen respuestas correctas o incorrectas.

ESCALA DE VALORACIÓN:

1 = Nunca
2 = Rara vez
3 = A veces
4 = Frecuentemente
5 = Siempre

CONSIDERACIONES ÉTICAS:

La participación en este cuestionario es voluntaria y la información proporcionada será tratada de manera confidencial y anónima. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, garantizando el respeto, la privacidad y la no afectación a los participantes.

N°	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	¿La información que recibo en mi trabajo es clara y me permite comprender mis actividades diarias?	○	○	○	○	○
2	¿Cuento con la información necesaria para realizar correctamente mis funciones laborales?	○	○	○	○	○
3	¿La información que necesito llega a tiempo para cumplir con mis responsabilidades laborales?	○	○	○	○	○
4	¿En mi trabajo se mantiene una comunicación constante entre las diferentes áreas?	○	○	○	○	○
5	¿Mi jefe inmediato orienta adecuadamente las actividades que debo realizar en mi puesto de trabajo?	○	○	○	○	○
6	¿Cuando enfrento dificultades en el trabajo, recibo apoyo oportuno de mi jefe?	○	○	○	○	○
7	¿En mi trabajo se reconoce el esfuerzo que realizo en mis actividades laborales?	○	○	○	○	○
8	¿En mi entorno laboral se mantiene un ambiente de respeto entre compañeros?	○	○	○	○	○
9	¿En mi área de trabajo se promueve la colaboración para cumplir con las tareas asignadas?	○	○	○	○	○
10	¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las actividades laborales en mi área?	○	○	○	○	○
11	¿Cuando me ausento del trabajo se ve afectada la continuidad de mis actividades laborales?	○	○	○	○	○
12	¿Mis ausencias generan retrasos en el desarrollo de las tareas de mi área?	○	○	○	○	○
13	¿Llego tarde al trabajo por situaciones que influyen en el cumplimiento de mis responsabilidades?	○	○	○	○	○
14	¿Los retrasos en mi horario afectan la organización de mis actividades diarias?	○	○	○	○	○
15	¿Las situaciones personales o familiares influyen en mi asistencia al trabajo?	○	○	○	○	○
16	¿Mi estado emocional influye en mi decisión de asistir a mis actividades laborales?	○	○	○	○	○
17	¿El ambiente de trabajo influye en mi disposición para asistir regularmente?	○	○	○	○	○
18	¿La carga de trabajo influye en mi motivación para asistir a mi jornada laboral?	○	○	○	○	○
19	¿Mi desempeño laboral disminuye cuando no asisto al trabajo?	○	○	○	○	○
20	¿Las ausencias laborales afectan el cumplimiento de los objetivos en mi área de trabajo?	○	○	○	○	○

Tu opinión construye un mejor lugar para todos

Excelencia, Compromiso y Calidad Educativa

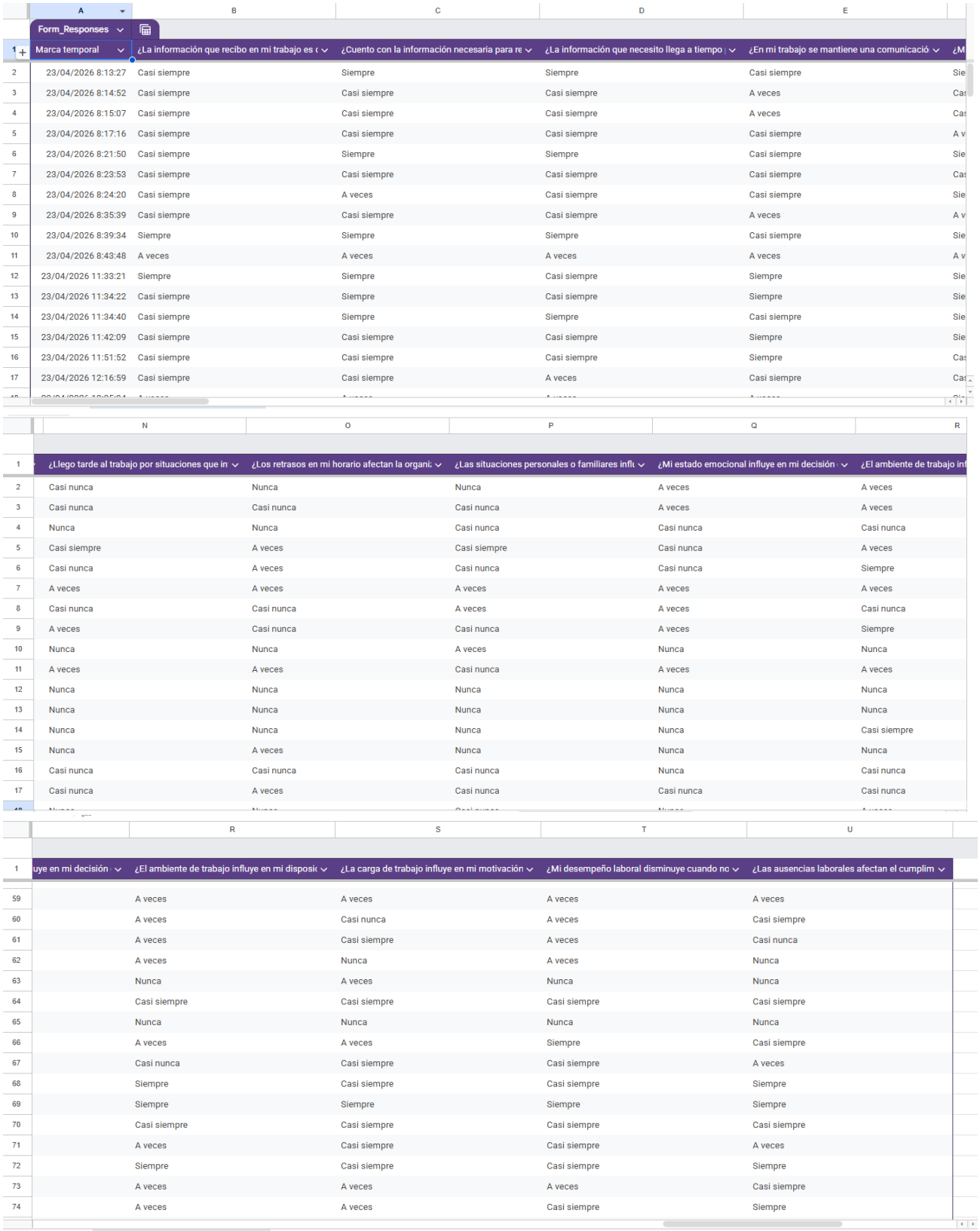
Anexo 2. Evidencias de aplicación de instrumento al personal administrativo.




Calendario de actividades
Lunes
Martes
Miércoles
Jueves
Viernes
2020
RICOH



Anexo 3. Hoja de cálculos con los resultados de la encuesta.



Form_Responses

	A	B	C	D	E
1	Marca temporal	¿La información que recibo en mi trabajo es c	¿Cuento con la información necesaria para re	¿La información que necesito llega a tiempo	¿En mi trabajo se mantiene una comunicació
2	23/04/2026 8:13:27	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
3	23/04/2026 8:14:52	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
4	23/04/2026 8:15:07	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
5	23/04/2026 8:17:16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6	23/04/2026 8:21:50	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
7	23/04/2026 8:23:53	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
8	23/04/2026 8:24:20	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
9	23/04/2026 8:35:39	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
10	23/04/2026 8:39:34	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11	23/04/2026 8:43:48	A veces	A veces	A veces	A veces
12	23/04/2026 11:33:21	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
13	23/04/2026 11:34:22	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
14	23/04/2026 11:34:40	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
15	23/04/2026 11:42:09	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
16	23/04/2026 11:51:52	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
17	23/04/2026 12:16:59	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre

	N	O	P	Q	R
1	¿Llego tarde al trabajo por situaciones que in	¿Los retrasos en mi horario afectan la organi	¿Las situaciones personales o familiares influ	¿Mi estado emocional influye en mi decisión	¿El ambiente de trabajo in
2	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces
3	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces
4	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
5	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces
6	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre
7	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
8	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca
9	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
10	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca
11	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces
12	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
13	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
14	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre
15	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
17	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca

	R	S	T	U
1	uye en mi decisión	¿El ambiente de trabajo influye en mi disposi	¿La carga de trabajo influye en mi motivación	¿Mi desempeño laboral disminuye cuando no	¿Las ausencias laborales afectan el cumplim
59		A veces	A veces	A veces	A veces
60		A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre
61		A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca
62		A veces	Nunca	A veces	Nunca
63		Nunca	A veces	Nunca	Nunca
64		Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
65		Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
66		A veces	A veces	Siempre	Casi siempre
67		Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces
68		Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
69		Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
70		Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
71		A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
72		Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
73		A veces	A veces	A veces	Casi siempre
74		A veces	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 4. Presupuesto.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO ($)	VALOR TOTAL ($)
Servicio de internet	4 meses	15,00	60,00
Transporte para visitas a la institución	8 viajes (ida y vuelta)	0,60	4,80
Impresión y anillado de borrador	1	10,00	10,00
Impresión y empastado final	2	25,00	50,00
CD para respaldo de información	3	2,00	6,00
TOTAL	–	–	**130,80**

Anexo 5. Cronograma de Gantt.

N.º	ACTIVIDADES	MESES					
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
1.	Formulación del problema						
2.	Justificación						
3.	Objetivos de la investigación						
4.	Marco teórico						
5.	Marco legal						
6.	Metodología						
7.	Diseño del instrumento						
8.	Validación del instrumento						
9.	Recolección de datos						
10.	Tabulación de datos						
11.	Procesamiento de información						
12.	Análisis de resultados						
13.	Discusión de resultados						
14.	Correlación entre variables						
15.	Conclusiones y recomendaciones						
16.	Elaboración del informe final						
17.	Revisión final						

Planteamiento del problema
Diseño metodológico e instrumentos
Trabajo de campo y datos
Análisis e interpretación de resultados
Elaboración del documento

Anexo 6. Autorización para la ejecución del proyecto de investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

SAN JOSÉ
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

San José de Chimbo, 17 de Abril de 2026

De mi consideración.

Dando contestación al requerimiento realizado mediante oficio de fecha 31 de Marzo del presente, la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San José" Limitada., con RUC N° 0290003288001 ubicada en el Cantón Chimbo, por medio de la presente autoriza, para que la señorita: **MELENDEZ GARCIA KARLA GRAZIANA**, con cédula de identidad **N° 0250230661** estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano, de la Universidad Estatal de Bolívar, pueda desarrollar el proyecto de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA.", PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025, para su titulación como Licenciadas en Gestión de Talento Humano, comprometiéndose a cumplir con todas las disposiciones legales internas de la Cooperativa.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente;

SAN JOSÉ
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
COORDINACIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Ing. Luis Guaquipana C.
Coordinador de Responsabilidad Social

coopsanjose@andinanet.net www.coopsanjose.fin.ec

EDIFICIO ADMINISTRATIVO: San José de Chimbo - Calle Guayas y Eloy Alfaro - Telfs.: 032988835 / 032 630 367 - **MATRIZ:** San José de Chimbo - Chimborazo 536 y 3 de Marzo - Telfs.: 032 988 435 / 032 988 436 - **OFICINA GUARANDA:** Calle Azuay entre Convención de 1884 y Sucre - Telfs.: 032 550 888 / 032 550 893 / 032 551 073 - **OFICINA CHILLANES:** Calle Réquiio de Mora entre García Moreno y Guayas - Telfs.: 032 978 386 / 032 978 077 - **OFICINA SAN MIGUEL:** Calle Pichincha y García Moreno - Telfs.: 032 989 922 / 032 989 840 - **OFICINA MONTALVO:** Avenida 25 de Abril y Eufemia de Zambrano - Telfs.: 052 953 972 / 052 956 055 - **OFICINA VENTANAS:** 9 de Octubre entre Velasco Ibarra y 28 de Mayo - Telf.: 052 973 673 - **OFICINA QUITO SUR:** La Magdalena Mariscal Antonio José de Sucre S10-23 entre Puruhá y Viracocha - Telf.: 022 655 687 - **OFICINA QUITO NORTE:** Avenida 6 de Diciembre y de Las Cucardas - Telf: 022 326 143 - **OFICINA CALUMA:** Avenida de La Naranja y Dr. Vinicio Noboa - Telfs.: 032 638 370 / 032 638 378 - **OFICINA AMBATO:** Parroquia San Bartolomé de Pinllo Calle Maugeri intersección La Nación - Telf: 032 466 226

Anexo 7. Validación del instrumento mediante juicio de experta de la Lcda. Fátima Núñez, Mgtr.

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO FCFIC-UEB SAN MIGUEL

EXTENSIÓN SAN MIGUE

I. Información General

Título de la Investigación: Clima organizacional y absentismo laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., provincia Bolívar, año 2025.
Investigadores: Karla Graziana Melendrez García
Fecha de Validación: 21/04/2026
Tipo de Instrumento: Cuestionario

II. Descripción del Instrumento

Objetivo del Instrumento: Analizar el clima organizacional y su relación con el absentismo laboral en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., provincia Bolívar, año 2025, mediante la aplicación de un cuestionario con escala tipo Likert, con el fin de evaluar aspectos como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, así como la frecuencia, causas y consecuencias del absentismo laboral.
Número de Ítems: 20 ítems
Tipo de Preguntas: Cerradas

III. Validación de Contenido

Revisión por:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Fátima Del Rocío Núñez Aguiar	Lic. en Secretariado Ejecutivo	Universidad Técnica de Ambato	Mgtr. en Gestión del Talento Humano

INSTRUCCIONES:
El presente instrumento tiene como finalidad que el experto evalúe la pertinencia, coherencia y eficacia del cuestionario diseñado para la recolección de datos en la investigación.
Se solicita valorar cada uno de los enunciados presentados, asignando una puntuación de acuerdo con el grado en que cumple con los criterios establecidos. Para ello, deberá utilizar la siguiente escala de valoración:

Valor	Criterio
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

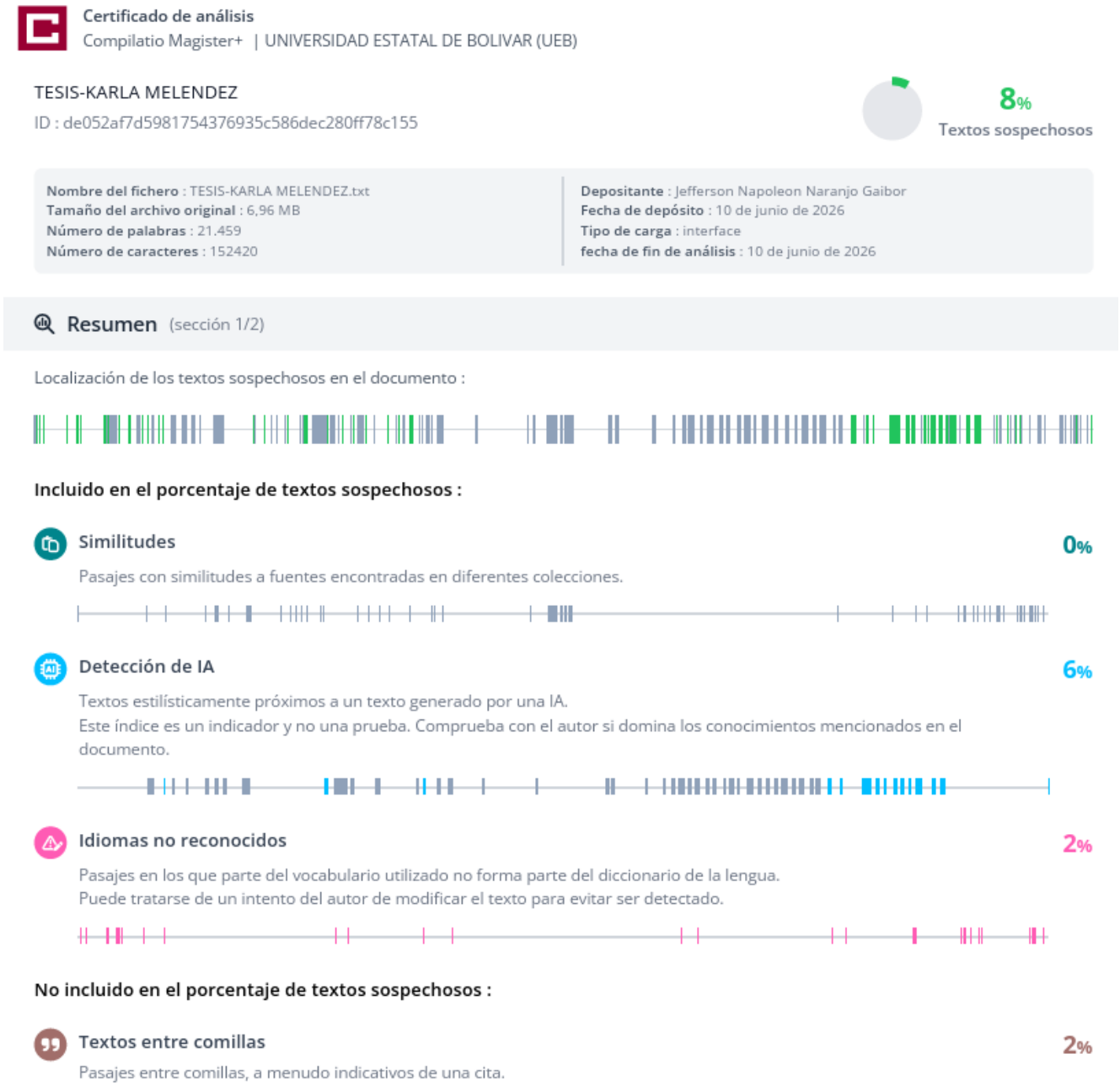
	4	¿En mi trabajo se mantiene una comunicación constante entre las diferentes áreas?					✓
		LIDERAZGO					
	5	¿Mi jefe inmediato orienta adecuadamente las actividades que debo realizar en mi puesto de trabajo?					✓
	6	¿Cuándo enfrento dificultades en el trabajo, recibo apoyo oportuno de mi jefe?					✓
	7	¿En mi trabajo se reconoce el esfuerzo que realizo en mis actividades laborales?					✓
		RELACIONES INTERPERSONALES					
	8	¿En mi entorno laboral se mantiene un ambiente de respeto entre compañeros?					✓
	9	¿En mi área de trabajo se promueve la colaboración para cumplir con las tareas asignadas?					✓
	10	¿El trabajo en equipo contribuye al logro de las actividades laborales en mi área?					✓

Variable II	N°	Preguntas	Muy mala	Mala	Ni mala ni buena	Buena	Muy buena
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			1	2	3	4	5
		FRECUENCIA DE AUSENCIAS					
Absentismo Laboral	1	¿Cuándo me ausento del trabajo se ve afectada la continuidad de mis actividades laborales?					✓
	2	¿Mis ausencias generan retrasos en el desarrollo de las tareas de mi área?					✓
	3	¿Llego tarde al trabajo por situaciones que influyen en el cumplimiento de mis responsabilidades?					✓
	4	¿Los retrasos en mi horario afectan la organización de mis actividades diarias?					✓
		CAUSAS DEL ABSENTISMO					
	5	¿Las situaciones personales o familiares influyen en mi asistencia al trabajo?					✓
	6	¿Mi estado emocional influye en mi decisión de asistir a mis actividades laborales?					✓
	7	¿El ambiente de trabajo influye en mi disposición para asistir regularmente?					✓

	8	¿La carga de trabajo influye en mi motivación para asistir a mi jornada laboral?					✓
		CONSECUENCIAS DEL ABSENTISMO					
	9	¿Mi desempeño laboral disminuye cuando no asisto al trabajo?					✓
	10	¿Las ausencias laborales afectan el cumplimiento de los objetivos en mi área de trabajo?					✓

Lic. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar Mgtr.

Anexo 8. Informe de COMPILATIO.



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

TESIS-KARLA MELENDEZ
ID : de052af7d5981754376935c586dec280ff78c155

8%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : TESIS-KARLA MELENDEZ.txt
Tamaño del archivo original : 6,96 MB
Número de palabras : 21.459
Número de caracteres : 152420

Depositante : Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor
Fecha de depósito : 10 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 10 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 0%
Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Detección de IA 6%
Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

Idiomas no reconocidos 2%
Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas 2%
Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.