

Factores del clima organizacional que influyen en el ausentismo del personal operativo de una empresa de seguridad privada en Barranquilla

Nombre y apellidos:

DANIELA CAROLINA ARTETA PADILLA
Código estudiantil: 20171984139

ESTIVEN NORBEY GONZALEZ ZAPATEIRO
Código estudiantil: 20182499008

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar los factores del clima organizacional que influyen en el ausentismo del personal operativo de una empresa de seguridad privada en Barranquilla, utilizando un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, se aplicó una encuesta estructurada a una muestra de 60 empleados operativos. Se logró identificar variables clave del clima organizacional tales como estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad y su relación con dos tipos de ausentismo: por calamidad y por enfermedad. Teniendo en cuenta el contexto de esta empresa, el ausentismo representa un desafío para la productividad y la estabilidad laboral, el personal operativo enfrenta condiciones laborales que generan problemas de salud, desmotivación, estrés y desgaste físico y emocional influyendo directamente en la disposición del personal operativo para cumplir con sus responsabilidades. A través de este estudio, se logra reconocer que los empleados tienen ideas claras sobre la

estructura y el ambiente de la organización, así como de las debilidades en aspectos como la autonomía, la posibilidad de ascender, y el reconocimiento por sus labores. Todas estas situaciones inciden de forma negativa en el sentido de pertenencia a la organización y la motivación, favoreciendo el incremento del ausentismo. También se detectó que las razones más comunes de inasistencia están relacionadas tanto con aspectos de salud como con circunstancias personales; sin embargo, en gran parte obedecen a un entorno organizacional que carece de estímulos adecuados. Concluye este estudio, aseverando que, al mejorar el clima organizacional, a través de una comunicación más efectiva, políticas de reconocimiento y liderazgo participativo se puede contribuir en la reducción del ausentismo, beneficiando significativamente la estabilidad operativa de la empresa.

Palabras clave: Clima organizacional, estructura organizacional, responsabilidad, recompensa, relaciones, identidad, ausentismo, enfermedad, calamidad.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze the organizational climate factors that influence absenteeism of the operational personnel of a private security company in Barranquilla, using a quantitative approach, with a non-experimental design, a structured survey was applied to a sample of 60 operational employees. It was possible to identify key variables of the organizational climate such as structure, responsibility, reward, relationships and identity and their relationship with two types of absenteeism: calamity and sickness. Taking into account the context of this company, absenteeism represents a challenge for productivity and labor stability; the operational personnel face working conditions that generate health problems, demotivation, stress and physical and emotional wear directly influencing the willingness of the operating personnel to fulfill their responsibilities. Through this study, it is possible to recognize that employees have clear ideas about the structure and environment of the organization, as well as weaknesses in aspects such as autonomy, the possibility of promotion, and recognition for their work.

All these situations have a negative impact on the sense of belonging to the organization and motivation, favoring an increase in absenteeism. It was also found that the most common reasons for absenteeism are related to health issues as well as personal circumstances; however, they are largely due to an organizational environment that lacks adequate incentives. This study concludes by asserting that improving the organizational climate through more effective communication, recognition policies and participative leadership can contribute to the reduction of absenteeism, significantly benefiting the company's operational stability.

Key Words: Organizational climate, organizational structure, accountability, reward, relationships, identity, absenteeism, illness, calamity.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asociación de seguridad responsable (2023). Research on working conditions in the private security industry.
2. Barros, J. y Olaya, M. (2017). Identificación De Accidentes y Ausentismo Laboral Como Elementos Básicos Para La Propuesta De Un Modelo Educativo De Autocuidado En Trabajadores De Una Empresa Del Sector De La Construcción De Barranquilla.
https://www.academia.edu/73736797/Identificaci%C3%B3n_de_accidentes_y_ausentismo_laboral_como_elementos_b%C3%A1sicos_para_la_propuesta_de_un_modelo_educativo_de_autocuidado_en_trabajadores_de_una_empresa_del_sector_de_la_construcci%C3%B3n_de_barranquilla
3. Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas del ausentismo laboral: aplicando la minería de datos. Información tecnológica, 32 (2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
4. Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas.
5. Cardona, R., & Montoya, S. (2020). Clima organizacional y su relación con el ausentismo laboral en una empresa de seguridad privada de Medellín.

Revista Colombiana de Psicología Laboral, 19(2), 67–79.

<https://doi.org/10.21500/rcpl.v19n2.2020>

6. Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá D. C: Mc Graw Hill.
7. Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones.
8. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
9. Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Education.
10. Chiavenato, I., & Sapiro, C. (2016). Gestión del talento humano y del conocimiento. McGraw-Hill Education.
11. Fernández, J. C., & Sánchez, M. T. (2021). Clima organizacional y compromiso laboral: una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 37(2), 89-98.
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a12>
12. Fiallo Moncayo, D., Alvarado Andino, P. y Soto Medina, L. (2015) El clima organizacional dentro de una empresa. Contribuciones a la Economía Vol. 13 Núm. 1 Pág. 11-0

13. García Solarte, M., (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración , (42), 43-61.
14. García, V., y Martínez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México.
15. Giraldo, W., Romero, I., Vizcaíno, C. y Ceballos, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114827>
16. Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de recursos humanos (7.^a ed.). Pearson Educación.
17. Gonzales, J., y López, S. (2016). "Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A. Proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016". Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
18. González, M. L., Ramírez, D. J., & Mora, P. C. (2019). Diagnóstico del ausentismo laboral como indicador de clima organizacional en empresas del sector servicios. Revista Científica General José María Córdova, 17(28), 205-222. <https://doi.org/10.21830/19006586.470>

19. Gonzalez, M. y Olaya, L. (2018). Propuesta de un plan de mejoramiento para minimizar el ausentismo laboral en la empresa de Seguridad Privada G4S Regional Suroccidente. Repositorio Institución Universitaria Antonio José Camacho. Recuperado de:

<https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/e5418974-6bc6-423f-bf02-6422f8a9c0ea/content>

20. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105–117).

21. Guerrero, L., Noriega, A. y Torne, J. (2022) AUSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDADES EN LA INDUSTRIA DE SEGURIDAD PRIVADA. *Americanista - Revista académica*. Vol. 1 - No. 1 - p.p. 15-20.

22. Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018.
<https://doi.org/10.1177/0018726702055008181>

23. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

24. Herrera, L., & Rodríguez, M. (2020). Influencia del clima organizacional en el ausentismo laboral en una empresa de seguridad en Bogotá. *Revista Colombiana de Psicología Organizacional*, 18(2), 45–58.

25. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
26. Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), . Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.
27. Juárez-Adauta, S., (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social* , 50 (3), 307-314.
28. Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
29. Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265–285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
30. Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
31. Martínez, L., & Peña, D. (2023). Liderazgo organizacional y ausentismo en personal operativo de seguridad en Barranquilla. *Revista Caribeña de Administración y Sociedad*, 12(1), 45–60.

32. Méndez, A., & Suárez, J. (2021). Factores del clima organizacional que inciden en el ausentismo del personal operativo de seguridad en el área metropolitana de Barranquilla. *Revista Científica del Litoral*, 7(3), 112–127.
33. Molinera, J. F. (2006). *Absentismo laboral*. Madrid: Fundación CONFEMETAL.
34. Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson.
35. Moreno, P., & Acevedo, J. (2019). Incidencia del clima laboral en el ausentismo de trabajadores de vigilancia en Bucaramanga. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 14(1), 35–50.
<https://doi.org/10.21892/01239813.2019.14.1.35>
36. Mosquera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/dfce0142-1401-4991-95a4-3ef301db8a7c/content>
37. Motta, A. (2018) *El ausentismo en Las Organizaciones*. Pontificia Universidad Católica Argentina. Facultad De Ciencias Sociales- UCA
https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9022/1/ausentimo-organizaciones-dimension-subjetiva.pdf?utm_source=chatgpt.com

38. Navarrete, A., Gómez, V., Gómez, R. y Jiménez, M. (2005) Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. Rev Med Inst Mex Seguro Soc 2005; 43 (5): 373-376
39. Neill, A. & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH.
40. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). El estrés en el trabajo: un reto colectivo. <https://www.ilo.org>
41. Ortega, C., & Herrera, F. (2022). Ausentismo laboral en empresas de vigilancia de Barranquilla: un enfoque desde la motivación laboral. Revista Gestión Humana y Sociedad, 8(2), 89–105.
42. Pérez, J., & Gómez, A. (2021). Condiciones laborales y ausentismo en empresas de vigilancia privada en Medellín. Revista de Estudios Laborales y Seguridad Social, 29(1), 89–104. <https://doi.org/10.22201/reless.2021.v29n1>
43. Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. Negocio , 3 (9), 33-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
44. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración (14.ª ed.). Pearson.

45. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15.^a ed.). Pearson Educación.
46. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Comportamiento organizacional (18.^a ed.). Pearson Educación.
47. Romero, O., Granja, S. y Rodriguez, C. (2018). Análisis de ausentismo laboral involuntario en la empresa AMCOVIT LTDA en el primer semestre de 2018, tipo estudio exploratorio descriptivo. Repositorio Universidad ECCI. Recuperado de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2709>
48. Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
49. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
50. Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*. 39(2)385-393

51. Serrat, M. (2014). Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos. Universitat Autònoma de Barcelona.
<https://ddd.uab.cat/record/127634>
52. Tiagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). Organizational climate: Explorations of a concept. Harvard University Press.
53. Torres, K., & Camargo, A. (2021). Estrés laboral y ausentismo en empresas de seguridad del Atlántico. *Revista Psicosocial del Caribe*, 6(1), 98–114
54. Universidad de San Buenaventura. (2020). Ausentismo en el sector de la vigilancia privada en el municipio de Bello: Caso de estudio en la empresa Colviseg [Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura]. Repositorio Institucional USB. <https://repository.usb.edu.co/>