



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“EL ABSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE KELLUYO, PROVINCIA DE CHUCUITO Y
REGIÓN PUNO, 2023”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. NILSON MAMANI MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

EL ABSENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL

AUTOR

Nilson Mamani Mamani

RECuento DE PALABRAS

26544 Words

RECuento DE CARACTERES

140823 Characters

RECuento DE PÁGINAS

125 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.8MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 19, 2023 9:56 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 19, 2023 9:58 AM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



Manuel Victoria Machuca
DNI. N° 01204777



DEDICATORIA

*Con infinito amor y gratitud para mis padres
Faustino y Sofia, por su amor, aliento y apoyo
incondicional.*

*A mis hermanos Darwin, Juana, Analy Yamilet
y Yosmil por sus compañías y apoyo
incondicional.*

Y a todos los que creyeron en mí.

Nilson Mamani



AGRADECIMIENTO

A Dios por concederme la vida y ser la luz de mi vida.

A mis padres, hermanos, primos y amigos por su apoyo y comprensión.

A la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme brindado una formación profesional acorde a los estándares de calidad de excelencia.

A mi asesor de tesis, D.Sc. Alejandro Ticona Machaca por apoyarme, orientarme y haberme brindado su tiempo, el cual ha sido pilar fundamental para la culminación de esta investigación. Además agradecer a mis Jurados Dr. Tomas Veliz, D.Sc. Maria Antonieta y M.Sc. Roger Fernandez por sus sabios consejos para terminar este trabajo de investigación.

Nilson Mamani



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.2.1 Problema general.....	21
1.2.2 Problemas específicos	21
1.3 HIPÓTESIS	21
1.3.1 Hipótesis general	21
1.3.2 Hipótesis específicas	21
1.4 JUSTIFICACIÓN	22
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.5.1 Objetivo general	23
1.5.2 Objetivos específicos	23

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA



2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.1.1	A nivel internacional	24
2.1.2	A nivel nacional	25
2.1.3	A nivel local	28
2.2	MARCO TEÓRICO	28
2.2.1	Absentismo laboral.....	28
2.2.1.1	Etimología	28
2.2.1.2	Evolución del absentismo.....	29
2.2.1.3	Definiciones del absentismo.....	30
2.2.1.4	Causas del absentismo laboral.....	32
2.2.1.5	Tipos de absentismo laboral	37
2.2.1.6	Factores del absentismo laboral	38
2.2.1.7	Dimensiones del absentismo laboral	39
2.2.2	Productividad laboral	41
2.2.2.1	Etimología	41
2.2.2.2	Evolución de la productividad.....	42
2.2.2.3	Los estudios de Hawthorne	42
2.2.2.4	Concepto de la productividad.....	44
2.2.2.5	Legislación peruana con respecto a la productividad.....	45
2.2.2.6	Beneficios de la productividad laboral	47
2.2.2.7	Dimensiones de la productividad laboral	47
2.2.3	Marco jurídico peruano	51
2.3	MARCO CONCEPTUAL	53

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS



3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	58
3.1.1	Ubicación geográfica	58
3.1.2	Ubicación política	59
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	59
3.3	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	60
3.3.1	Técnicas de recolección de datos	60
3.3.2	Instrumento de recolección de datos	61
3.3.2.1	Cuestionario.....	61
3.3.2.2	Escala de Likert	62
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	63
3.4.1	Población.....	63
3.4.2	Tamaño de muestra	63
3.5	DISEÑO ESTADÍSTICO	64
3.5.1	Confiabilidad del instrumento.....	64
3.5.2	Validez del instrumento	66
3.5.2.1	Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett	66
3.5.2.2	Relación de cada pregunta con respecto al resto.....	68
3.5.3	Técnica de procesamiento de datos.....	69
3.5.4	Coefficientes de correlación Pearson y Spearman	69
3.6	METODOLOGÍA	69
3.6.1	Enfoque de investigación	69
3.6.2	Alcance de la investigación.....	70
3.6.3	Diseño de investigación	70
3.6.4	Método de investigación	71
3.7	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	71



3.8	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	73
3.8.1	Distribución de probabilidad no normal	73
3.8.2	Criterio de contrastación de hipótesis	76
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	RESULTADOS.....	78
4.1.1	Análisis descriptivo de las variables	78
4.1.1.1	Análisis descriptivo variable absentismo laboral	80
4.1.1.2	Análisis descriptivo variable productividad laboral	84
4.1.1.3	Resultados de las tablas cruzadas	88
4.1.2	Contrastación de hipótesis.....	94
4.1.2.1	Contrastación de hipótesis general	94
4.1.2.2	Contrastación de hipótesis específicas	96
4.2	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	101
V.	CONCLUSIONES	103
VI.	RECOMENDACIONES	105
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106
ANEXOS.....		114

Área : Administración General

Tema : Absentismo laboral y productividad laboral

Fecha de sustentación: 20 de diciembre del 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<i>Figura 1:</i> Causas y consecuencias del absentismo laboral	36
<i>Figura 2:</i> Eficiencia, eficacia y efectividad	50
<i>Figura 3:</i> Mapa de la Provincia de Chucuito	59
<i>Figura 4:</i> Escala de Likert con intervalo de 1 a 5	62
<i>Figura 5:</i> Género de los trabajadores encuestados	79
<i>Figura 6:</i> Nivel de formación de los trabajadores	80
<i>Figura 7:</i> Distribución de frecuencias de la variable absentismo laboral	81
<i>Figura 8:</i> Distribución de frecuencias de las dimensiones de absentismo laboral	82
<i>Figura 9:</i> Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral	84
<i>Figura 10:</i> Distribución de frecuencias de las dimensiones de absentismo laboral	86
<i>Figura 11:</i> Productividad laboral versus productividad laboral	89
<i>Figura 12:</i> Dimensión educacional versus productividad laboral	90
<i>Figura 13:</i> Dimensión internos versus productividad laboral	92
<i>Figura 14:</i> Dimensión externos versus productividad laboral	93
<i>Figura 15:</i> Diagrama de dispersión del absentismo laboral y productividad laboral	95
<i>Figura 16:</i> Diagrama de dispersión de la dimensión Educacional y productividad laboral	96
<i>Figura 17:</i> Diagrama de dispersión de la dimensión Interna y productividad laboral..	98
<i>Figura 18:</i> Diagrama de dispersión de la dimensión Externa y productividad laboral	100



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resumen del instrumento utilizado.....	61
Tabla 2. Valores Alfa de Cronbach.....	65
Tabla 3. Estadística de fiabilidad variable absentismo laboral	65
Tabla 4. Estadística de fiabilidad variable productividad laboral	65
Tabla 5. Estadística de fiabilidad para las dos variables.....	65
Tabla 6. Valores Kaiser-Meyer-Olkin	67
Tabla 7. Prueba de KMO y Bartlett variable absentismo laboral	67
Tabla 8. Prueba de KMO y Bartlett variable productividad laboral	68
Tabla 9. Operacionalización de la variable absentismo laboral.....	72
Tabla 10. Operacionalización de la variable productividad laboral.....	72
Tabla 11. Instrumentos de medición	73
Tabla 12. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	75
Tabla 13. Niveles de correlación.....	76
Tabla 14. Género de los trabajadores encuestados	78
Tabla 15. Nivel de formación de los trabajadores	79
Tabla 16. Distribución de frecuencias de la variable absentismo laboral	80
Tabla 17. Distribución de frecuencias de las dimensiones de absentismo laboral	82
Tabla 18. Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral.....	84
Tabla 19. Distribución de frecuencias de las dimensiones de productividad laboral ..	85
Tabla 20. Tabla cruzada absentismo laboral versus productividad laboral	88
Tabla 21. Tabla cruzada dimensión educacional versus productividad laboral.....	90
Tabla 22. Tabla cruzada dimensión internos versus productividad laboral.....	91
Tabla 23. Tabla cruzada dimensión externos versus productividad laboral	93



Tabla 24. Coeficiente de correlación entre el Absentismo laboral y Productividad laboral	94
Tabla 25. Coeficiente de correlación entre la dimensión Educativa y Productividad laboral	96
Tabla 26. Coeficiente de correlación entre la dimensión Interna y Productividad laboral	98
Tabla 27. Coeficiente de correlación entre la dimensión Externa y Productividad laboral	99



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

MEF	: Ministerio de Economía y Finanzas
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
KMO	: Kayser Meyer Olkin
SPSS	: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales



RESUMEN

El absentismo laboral tiene precedente de problemas en lo laboral, económico y social, que deriva en el impacto sobre el personal que se ausenta, así mismo sobre la institución quien es afectado en su productividad, lo que finalmente es traducido en la ineficiencia del sector público en el cumplimiento efectivo de las tareas del personal. La importancia de esta investigación radica en la generación de conocimientos sobre el absentismo laboral y su relación con la productividad del personal, para la toma de decisiones. El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo – 2023. Para ello la investigación tiene una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y el método investigación es hipotético deductivo. La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kelluyo (70 trabajadores) y como muestra se consideraron 58 trabajadores. La técnica para la recolección de datos es la encuesta y el instrumento un cuestionario con 35 preguntas considerando la escala de Likert para cada pregunta (validados con la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett). Los datos obtenidos fueron administrados en el programa Excel e importados al SPSS para su procesamiento respectivo. Los resultados estadísticos del Rho Spearman indican que existe significancia entre las variables de 0.001 (menor a 0.05) habiendo una relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal con una correlación positiva media de 0.410. Concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre la variable de absentismo laboral y la productividad del personal.

Palabras Clave: Absentismo laboral, productividad, dimensión educacional, dimensión interna, dimensión externa.



ABSTRACT

Absenteeism has a precedent of labor, economic and social problems, which derives in the impact on the personnel who are absent, as well as on the institution who is affected in its productivity, which finally is translated in the inefficiency of the public sector in the effective fulfillment of the personnel's tasks. The importance of this research lies in the generation of knowledge about absenteeism and its relationship with staff productivity, for decision making. The objective of the research work is to determine the relationship between absenteeism and the productivity of the personnel of the District Municipality of Kelluyo - 2023. For this purpose, the research has a quantitative approach methodology, descriptive correlational scope, with a non-experimental cross-sectional design and the research method is hypothetical deductive. The population consisted of all the workers of the District Municipality of Kelluyo (70 workers) and 58 workers were considered as a sample. The technique for data collection was the survey and the instrument was a questionnaire with 35 questions considering the Likert scale for each question (validated with the Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett test). The data obtained were managed in the Excel program and imported into SPSS for their respective processing. The statistical results of the Rho Spearman test indicate that there is a significance between the variables of 0.001 (less than 0.05) and that there is a relationship between absenteeism and personnel productivity with a positive correlation of 0.410 on average. The conclusion is that there is a positive and significant relationship between the variable absenteeism and staff productivity.

Keywords: Absenteeism, productivity, educational dimension, internal dimension, external dimension.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la entidad pública cumple un rol importante en la sociedad, sobre todo en su población local. Es por eso que el absentismo laboral es un factor muy importante y determinante en la productividad laboral. El absentismo laboral es un término anglosajón o llamado también ausentismo laboral es un fenómeno social que se presenta con cierta frecuencia en los centros de trabajo, especialmente en el sector público, que repercute negativamente en el trabajador, su entorno y la empresa o institución, provocando desorganización y disminución de la productividad del personal.

La Municipalidad Distrital de Kelluyo no es ajena a esta realidad, ya que son las personas las que cumplen con tareas y funciones para cumplir ciertos objetivos conforme a los planes de desarrollo con los que están articulados la entidad.

Entonces, la investigación fue realizada en colaboración con la Municipalidad Distrital de Kelluyo, Provincia de Chucuito, Región Puno, con el objetivo de determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2023

Bajo las consideraciones, la investigación consta de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: Trata del planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis propuestas en la investigación.

En el Capítulo II: abarca la literatura sobre los antecedentes, marco teórico y conceptual que sustentan la investigación.



Capítulo III: Describe la metodología de la investigación, explicando el enfoque, alcance, diseño, método de investigación, técnicas, instrumentos y criterios de análisis de los resultados.

Capítulo IV: Presenta los resultados obtenidos, debidamente analizados, así como el contraste de hipótesis y la discusión de los resultados.

Por último, los Capítulos V, VI y VII se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía respectivamente y los anexos pertinentes.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El absentismo laboral pone de manifiesto el problema que afecta a todas las organizaciones de los sectores público y privado, que genera pérdidas no sólo por los costes adicionales, sino que también afecta al ambiente de trabajo, deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto perjudicial en la productividad (Morquera, 2017).

Además, el absentismo laboral impacta en las esferas social, económica, productiva y humana por los efectos que produce en tres niveles: primero, en los trabajadores asistentes, genera malestar en el equipo de trabajo por la asignación de tareas adicionales; segundo, en la entidad, porque genera obstrucción en los objetivos planteados, afectando la calidad de la atención; y tercero en la esfera económica, generando disminución en la eficiencia de los servicios prestados, aumento de costos y disminución de la productividad (Morquera, 2017). Así mismo, las razones por las que faltan los trabajadores a sus centros de trabajo son muchas, no se puede teorizar, puesto que existe una gran diversidad de puntos de vista al tratar de explicar este fenómeno, tratando de evaluarla y su posterior interpretación y que es pilar para la relevancia del estudio (Dávalos, 2020). Por su parte, Balderas (2017) describió que el absentismo no



solo es reflejado por los problemas que pueda presentar el trabajador, sino también el entorno institucional. El absentismo tiene una causa impredecible, generando malestar y confusión en muchas ocasiones, y se refleja en una disminución de la productividad.

De acuerdo a Recursos Humanos Ransdat (2022), indica que aunque la cantidad de personas que no fueron diariamente a su puesto de empleo alcanzó la cifra de 1.261.633 (1.428.904 en el periodo anterior), de las que 977.054 estaban de baja médica (1.135.385 en el periodo anterior), la cifra de absentismo descendió hasta el 6,2 % en el segundo trimestre de 2022, y hasta el 4,8 % en el caso de la incapacidad temporal. Este porcentaje supone una variación respecto al trimestre anterior del -12 %. Sin embargo, el absentismo ha aumentado en todas las regiones de España en comparación con el mismo tiempo del año anterior.

El absentismo conduce a una baja productividad laboral en la empresa, aumenta el costo de reposición del personal, entre otros; es por ello, que es sumamente importante comprender las características del absentismo; aunque las instituciones utilizan un registro de control de asistencia que cuantifica las ausencias que constituyen horas de ausencia administrativa, sean justificados o no justificadas (Rojas y Salas, 2017).

En Latinoamérica, se evidencia que existe mayor participación del sector público en la economía. En consecuencia, debido a mayores niveles de productividad para el uso de los recursos públicos va tener consecuencias a nivel micro y macro económico. Por un lado, la medición de la productividad en las instituciones públicas se refiere al control, análisis y crecimiento de la productividad, así como al proceso de proyección y presupuestación, reducción de costos por niveles de producción y mejor calidad de bienes y servicios (Mostajo, 2000).



Por otro lado, cabe mencionar desde la perspectiva del proceso, la productividad es definido como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de materia prima utilizada en el proceso productivo. Por lo que, la productividad laboral se evalúa en función de la relación entre la producción lograda en un período determinado y la cantidad de trabajo invertido en el proceso. También se puede calcular a partir de la relación entre la cantidad producida y el número de trabajadores que intervienen en el proceso. Cabe señalar que la productividad laboral debe evaluarse, ya que permite conocer el rendimiento de los trabajadores y su eficiencia (Abramova y Grishchenko, 2020).

Asimismo Fernandez (2017), referenció que la productividad es una guía que muestra si los recursos empleados están siendo utilizados adecuadamente, en la obtención de los recursos obtenidos. Además, Chiavenato (2007) se refirió que la productividad aumenta cuando los empleadores brindan confianza a sus trabajadores y ocurre lo contrario cuando los empleadores ocultan información o prestan menor importancia a los trabajadores, circunstancia que se traduce en una disminución de la eficiencia.

Por su parte Chiavenato (2007), consideró a la eficiencia, a la eficacia y a la efectividad como dimensiones de la productividad; refiriendo que la eficiencia tiene que ver con la forma y las estrategias utilizadas en la planificación para racionalizar los recursos de la mejor manera, y si queremos mejorarla, es vital que el empleado se sienta cómodo con el espacio físico donde trabaja, en la cual la comodidad y productividad van de la mano. Siguiendo, Lache (2021) también lo reforzó al dar relevancia a la creación de entornos saludables, tanto físicos como sociales, en los centros de trabajo. Para Robbins y Coulter (2005), eficacia significa hacer bien el trabajo, es el efecto generado en el usuario de acuerdo con los objetivos fijados. También Koontz et al., (2012) afirmaron que la eficacia es la relación entre lo conseguido y lo planificado, por lo tanto, tiene que



ver con el cumplimiento de los objetivos y la eficiencia es alcanzarlos con la menor cantidad de recursos. En la práctica, la productividad permite valorar el rendimiento de los trabajadores y su evaluación se basa en los resultados.

Sin embargo, el absentismo no significa sólo faltar un día al trabajo. Las ausencias por turnos parciales consisten en ocasiones en las que los empleados llegan tarde, se van antes de tiempo y se toman descansos más largos de lo previsto en su jornada. Aunque una comida larga ocasional o una mañana tardía pueden no afectar a la productividad, los abusos continuados disminuyen la productividad. Los empleados que ven a sus compañeros salir antes del trabajo o tomarse una comida larga sienten que ellos también tienen derecho a ese tiempo libre adicional (Kocakülâh et al., 2018).

Cuando el trabajador se ausenta del trabajo, esto puede tener una serie de efectos genéricos en los servicios prestados por una entidad pública. Mientras que las únicas desventajas para el trabajador de no volver al trabajo son la posible pérdida de salario y las medidas disciplinarias, el compañero de trabajo cargará inmediatamente con gran parte de la responsabilidad de la ausencia. Los compañeros tendrán que cargar con una gran cantidad de trabajo para compensar la pérdida de productividad de la entidad pública, lo que puede provocar un aumento de las horas extraordinarias. Este aumento de trabajo para los compañeros afectará a todo el grupo de trabajo. Los problemas de coordinación alcanzarán su punto álgido, y la productividad puede disminuir si el trabajador sustituto está menos calificado que el trabajador ausente (Genowska et al., 2017).

En el mundo del trabajo, existen diversos y diferentes factores que se interrelacionan, de los cuales la conducta de los empleados es importante para el desarrollo de la organización.



Las intervenciones que debe realizar la Municipalidad Distrital de Kelluyo, necesariamente debe ser planificado, con políticas claras, objetivos definidos, resultados esperados, estrategias y acciones que permitan lograr en el corto, medio y largo plazo las metas propuestas. Entonces, sucede que cuando estas intervenciones se ven afectadas por el absentismo de los trabajadores públicos, toda la planificación se altera, con consecuencias de inconveniencias que perjudican al municipio.

De acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (2023), la Municipalidad Distrital de Kelluyo ha ejecutado el 84,1% en los gastos corrientes y gastos de capital del presupuesto total. Entonces podemos evidenciar que no se está manejando bien la ejecución del gasto, por múltiples problemas que puede haber en la municipalidad (mal uso de los recursos financieros, no tener planes de desarrollo claros, desconocimiento de objetivos institucionales, entre otros). Para nuestro caso, en la Municipalidad Distrital de Kelluyo, se puede observar que los trabajadores muchas veces no asisten, a veces llegan tarde, se van antes del tiempo, se toman largos descansos al día (en horas de almuerzo, o ir a cualquier coordinación con otra oficina), o tienen permisos legales estando ausentes en su lugar de trabajo generando efectivamente el absentismo laboral. Por tanto, los compañeros de trabajo tendrán que hacer el trabajo, generándose mal estar entre ellos, alcanzando un punto álgido, haciendo que la productividad de las oficinas disminuya y se tenga una baja productividad laboral.

Si se quiere mejorar la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, es necesario reducir el absentismo laboral. Por último, cualquier gestión está empeñado en generar el crecimiento económico de la población, en todos los sectores, para una mejor calidad de vida. Por lo que debe mejorarse la gestión de los recursos humanos (evitar el absentismo laboral) y planes estratégicos para mejorar los resultados de la productividad laboral.



En consecuencia, para la investigación la relación de las variables las siguientes preguntas:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Kelluyo en el año 2023?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión educacional y la productividad del personal?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión interna y la productividad del personal?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión externa y la productividad del personal?

1.3 HIPÓTESIS

1.3.1 Hipótesis general

HG: El absentismo laboral se relaciona positiva y significativamente con la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2023.

1.3.2 Hipótesis específicas

HE1: La dimensión educacional se relaciona positiva y significativamente con la productividad del personal.



HE2: La dimensión interna se relaciona positiva y significativamente con la productividad del personal.

HE3: La dimensión externa se relaciona negativa y significativamente con la productividad del personal.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El pilar fundamental para llevar adelante una institución pública o privada, son los recursos humanos (personal que labora dentro de la institución), para que cumplan con sus objetivos trazados, de acuerdo a sus planes de desarrollo local. Se toma en cuenta el sector público de la economía peruana, ya que tiene una injerencia que permite el crecimiento de una localidad de acuerdo a planes de desarrollo que tiene implementado a nivel nacional, regional y local. Ya que es importante señalar que el Estado peruano crea, amplía y mejora bienes o servicios que están dirigidos al cierre de brechas, por tanto, a la mejora socioeconómica de la condición de vida de sus habitantes.

La importancia de la presente investigación recae en la generación de conocimiento sobre el absentismo laboral y su relación con la productividad del personal en el Distrito de Kelluyo, para mejorar la dimensión educacional, dimensión interna y dimensión externa, para que de esa forma mejoren la eficiencia, eficacia y efectividad del personal trabajador de este distrito, porque la productividad de personal permite mejorar la institucionalidad del distrito, en la atención a la población, ejecución de presupuesto en proyectos y el gasto corriente; para que de esa forma las autoridades de turno puedan tomar decisiones acerca de reducir el absentismo laboral y posterior a ello mejorar la productividad del personal. Es decir, la utilidad descansa en que el municipio pueda diseñar una mejor organización del municipio, planes de mejora para la capacitación del



personal, ayuda en diferentes problemas que puedan tener el personal de esta entidad pública.

Es por ello que se justifica la realización del presente trabajo de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, en la Provincia de Chucuito, de la Región de Puno, 2023.

Además de ello, los resultados obtenidos servirán para contribuir con información relevante, para la toma de decisiones, el mejor diseño y formulación de políticas orientadas al crecimiento económico del país. Finalmente, el estudio servirá para futuras investigaciones y antecedentes de trabajos de investigación.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación entre la dimensión educacional con la productividad del personal.

OE2: Demostrar la relación entre la dimensión interna con la productividad del personal.

OE3: Comprobar la relación entre dimensión externa con la productividad del personal.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A nivel internacional

Según Klinges (2019) se demuestra, el objetivo de evaluar la asociación entre diferentes factores relacionados con el absentismo y los costes económicos relacionados con él en un hospital belga de 2014 a 2016. Durante este tiempo trabajaron en este hospital 1.692 empleados únicos que costaron al empleador en total 2.071.000,75 euros en términos de costes directos de absentismo. Tras revisar la literatura sobre los determinantes del absentismo y los costes y ganancias relacionados con el mismo, se realiza un análisis descriptivo para mostrar tendencias generales y correlaciones entre las variables. A continuación, se realiza un análisis econométrico en el que se utilizan modelos de regresión multivariante para detectar la asociación entre las variables. Se realiza una regresión de los costes directos del absentismo en función de los siguientes factores: sexo, edad, estado de salud, estatuto, comportamiento anterior en materia de absentismo, antigüedad, condiciones meteorológicas, número de días festivos legales y número de incidencias de gripe en Bélgica. Concluye que las variables sociodemográficas sexo y edad, así como el estado de salud, son determinantes significativos de los costes del absentismo. Las mujeres y un mal estado de salud se asocian a mayores costes. El efecto de la edad es negativo. El estatuto y el comportamiento absentista anterior de los empleados también se asocian significativamente con los costes directos del absentismo. La relación es positiva



y se vuelve negativa en cuanto se alcanza un porcentaje de absentismo retardado del 49%.

De acuerdo a Borda et al. (2017), análisis hecha en Colombia, con el objetivo caracterizar el ausentismo y costos asociados al mismo en diferentes instituciones y ubicar los factores comunes que incitan el aumento del problema, para así encontrar estrategias mejores para la disminución de dichos factores. Los resultados muestran que los factores comunes encontrados en la revisión bibliográfica en las organizaciones que reportan tasas altas de absentismo fueron las bajas medidas de las relaciones interpersonales, la remuneración, de clima organizacional, y los factores sociales interrelacionados con la normativa de cada país, en el cual se evidenció que cuando las prestaciones por enfermedad son más altas, las personas tienen una mayor tendencia a ausentarse del laburo.

Teniendo en cuenta a Baptista et al. (2016), en su artículo “Ausentismo Laboral” tuvo como objetivo revisar bibliográficamente la relevancia y el impacto en las organizaciones de la actualidad del país de Uruguay como es el ausentismo laboral. En donde concluye que a nivel macro, el crecimiento social y económico del país se retrasó debido a la disminución de la producción y al alto costo para el país de las prestaciones por enfermedad y accidentes de trabajo. Además, el ausentismo como variable dependiente se correlacionó con otras variables independientes del modelo, como la productividad, la rotación, la ciudadanía organizacional, la satisfacción laboral y el comportamiento antisocial.

2.1.2 A nivel nacional

Desde la posición de Araujo (2022), en su investigación empírica hecha en la empresa de Contac Center Omnicanal en Lima – 2022, tuvo como objetivo



analizar el grado de relación entre ausentismo laboral y la productividad, la conclusión fue que el absentismo laboral está relacionado con la productividad con $p=0,413$ con una correlación significativa del 41,3%, lo que significa que cuanto menor es el absentismo laboral, mayor es la productividad. Además, teniendo resultados específicos en que existe relación moderada entre el absentismo laboral y eficacia con $p\text{-valor } p=0,000<0.32$; existe relación moderada entre el absentismo laboral y efectividad con $p\text{-valor } p=0,000<0.281$; y finalmente existe relación moderada entre el absentismo laboral y eficiencia con $p\text{-valor } p=0,000<0.288$.

De acuerdo Dávalos (2020), investigación realizada en el hospital castrense, Bellavista-2020, con el objetivo de determinar la relación entre absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020, estudio realizado en el Perú. Los resultados descriptivos muestran que el absentismo es moderado (87%) y alto (61%) en términos de productividad. La estadística inferencial se obtuvo mediante la prueba estadística de Rho Spearman la cual mostró un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.050) entre las dos variables y existió una relación entre la tardanza y la productividad con un valor de correlación de 0.450 indicando que fue positiva y moderada.

Para Velasquez (2019), en su trabajo realizado en el Hospital Militar – 2019 en el Perú, ha tenido el objetivo determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un hospital militar – 2019. El resultado es que existe una relación negativa entre el absentismo y las dimensiones de eficiencia y eficacia en la evaluación de la productividad del personal de enfermería, lo que indica que a mayor absentismo,



menor eficiencia y eficacia. Por otro lado, no existe relación entre el absentismo y la dimensión de eficacia en la evaluación de la productividad.

Como dice Mulato y Segura (2019), estudio hecho en Huancayo, en la empresa Telefonía Claro Cadenas Junín, 2021. Con el fin de establecer la incidencia del ausentismo laboral en la productividad de los colaboradores en los Módulos de Telefonía Claro Cadenas Junín, 2021, se tiene como resultado que la relación dimensión absentismo justificado y productividad es significativo y tiene alto grado de incidencia, es decir que la cantidad de absentismo justificado incidirá significativamente en la productividad. También la relación dimensión absentismo injustificado y productividad es significativo y tiene alto grado de incidencia, es decir que la acción injustificada conlleva a generar recargos de trabajos en los colaboradores que laboran normalmente y se genera en limitaciones para lograr productividad. Y por último, la relación entre absentismo presencial y productividad es significativa y tiene un alto grado de incidencia; por tanto, el absentismo presencial genera complicaciones con la presencia física de los colaboradores, pero esto no garantiza que exista compromiso para realizar las tareas y responsabilidades.

Según Ccollana (2015), con el objetivo de determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Encontrando que es significativo la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad. Además, la rotación de personal en 2010 fue moderada, y el absentismo en 2010 fue normal. Por último, se constató que la productividad mostró cierto crecimiento en los meses de 2010. Al analizar estadísticamente ambas variables, se observaron



algunas variaciones; entonces, la rotación del personal, y el absentismo laboral tienen una relación inversa en la productividad.

Como señala Pizarro (2019), investigación realizada en empresas industriales de Lima Metropolitana, tuvo como objetivo de evaluar el absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de las Empresas Industriales de Lima Metropolitana. Teniendo como resultado que se ha logrado determinar que el absentismo laboral tiene relación con la satisfacción laboral e influye dentro de los trabajos realizados por los colaboradores del área de producción.

2.1.3 A nivel local

Como expresa Churata (2019), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del Departamento de Puno en el año 2019. En donde se puede evidenciar que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los empleados del municipio, dado que se obtuvo $Rho=0,682$ ($sig.=0,000$), lo que permite concluir que a mayor gestión administrativa en el municipio, mayor productividad laboral de los empleados.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Absentismo laboral

2.2.1.1 Etimología

De acuerdo a la RAE (2005), el término absentismo sinónimo de ausentismo es la “Abstención de la asistencia a un trabajo o de la



realización de un deber”, además viene “del inglés absenteeism, y esta deriva del latín absens, -entis 'ausente' significa “Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación” (Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo)”.

Cabe mencionar que la Real Academia Española RAE (2005), el utilizar la denominación absentismo o ausentismo en los países latinoamericanos solo existe una diferencia semántica, porque es más común utilizar ausente en vez de la raíz anglosajona absentismo.

2.2.1.2 Evolución del absentismo

Según Velásquez (2019), desde tiempos de la historia, se menciona de absentismo desde el siglo XVII aproximadamente, cuando los señores irlandeses abandonaban sus urbes por motivos de seguridad. La palabra “absentismo” se utilizó más tarde en el ámbito del trabajo.

En el siglo XVIII, muchos trabajadores textiles abandonaron los telares, pero en protesta por labores realizadas en largas jornadas, que coincidieron con el inicio de la revolución industrial. El fenómeno pasó de ser "hogareño" a poner de relieve unas relaciones laborales inadecuadas debido a las largas jornadas de trabajo, especialmente en la industria textil. Así, el término "absentismo" y "presentismo" tienen la misma raíz latina derivada de "absentis", que significa "ausente" y en ambos idiomas también se denomina "absentismo" o "absentismo laboral" (Velásquez, 2019).

En consecuencia Velásquez (2019), es probable que, como consecuencia de esta apreciación, un concepto al que históricamente se le



ha asignado una carga negativa, porque ante un trabajador que se ausenta reiteradamente, muchas personas lo asumen como un "mal" trabajador, porque está simulando una enfermedad, o reclamando la atención de la Seguridad Social.

2.2.1.3 Definiciones del absentismo

Chiavenato (2007) define el absentismo como las ausencias en instantes en que los trabajadores deberían estar normalmente trabajando; la no asistencia o las faltas de los empleados al trabajo. Ampliando, es la suma de periodos en los que, por el motivo que sea, los empleados no acuden a trabajar o llegan tarde a la empresa.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2023), define el absentismo como la ausencia de un empleado de su puesto de trabajo en días en los que se le requiere su asistencia. En otras palabras, la definición operativa de absentismo se refiere a la no asistencia al lugar de trabajo cuando el empleado está obligado a asistir cuando el empleado está obligado a hacerlo.

El absentismo laboral definido por Molinera (2006), es el incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador al no asistir al trabajo cuando estaba previsto, por motivos justificados o injustificados, o estar presente y no realizar sus actividades de forma voluntaria o no voluntaria debido a diversos problemas, ya sean médicos, obligaciones legales o problemas familiares, durante su jornada laboral o parte de ella.

Por otro lado, Peiró et al. (2008), define que el absentismo es inevitable y un fenómeno característico en el mundo laboral. Pero, cuando



el comportamiento absentista de los trabajadores supera ciertos límites considerados “normales”, surge problemas para la institución, dificultando la correcta consecución de los objetivos. Además, dependiendo de las causas del absentismo, también puede indicar problemas para los empleados, especialmente los relacionados con su salud, que puede verse afectada negativamente por sus actividades laborales. Al estudiar el absentismo, debemos partir de la premisa de que es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados.

Una vez hecho la definición como tal del absentismo, ahora nos centraremos en el absentismo laboral.

Aunque siempre ha habido y habrá absentismo en el laburo porque es imposible por el humano controlarlo todo y evitar que exista un factor condicionante (no siempre físico) para que se produzca. Cuando el fenómeno alcanza a los colectivos de trabajadores, como consecuencia del desarrollo industrial, en respuesta a los cambios producidos por los nuevos procesos de trabajo que imponían cada vez mayores exigencias, ritmo y tiempo, llevando a la deshumanización de las tareas de tal forma que el principio, el fin y lo importante es el trabajo y el hombre se convierte en un objeto, lo que le aleja de quienes les dirigen pero si les presionan para que cumplan, surge el descontento, la desmotivación y el absentismo y comienza el control de las horas de ausencia (Ribaya, 1998).

El absentismo, por más que exista máquinas no supera las pérdidas monetarias que se originan y que es la generación del rechazo de parte del colaborador, sumido en una enfermedad. Pero, por otro lado, el efecto



negativo va más allá, afectando a otros trabajadores, a la producción y al propio ausente (Velásquez, 2019)(Velásquez Perales, 2019).

2.2.1.4 Causas del absentismo laboral

Según Morquera (2017), el absentismo puede deberse a múltiples factores, no siempre asociados al comportamiento del empleado; en algunos casos se debe a circunstancias organizativas específicas.

De acuerdo a Molinera (2006) las causas del absentismo laboral son los siguientes:

a) Incapacidad temporal

La incapacidad temporal es el contexto en que los trabajadores se encuentran incapacitados temporalmente para el desempeño de su trabajo, por complicaciones comunes de salud, profesionales o accidente, sean o no de trabajo, donde reciben atención médica de la Seguridad Social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se les prescribe la baja laboral por el tiempo que dure la misma (Molinera, 2006).

Accidente de trabajo: se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que en colaborador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que lo hace por encargo, así también se incluye los daños patológicos o lesiones sufridas con motivo o por ocasión del trabajo (Molinera, 2006).

Para que el accidente de trabajo sea tipificado como tal, tiene que tener sustento legal, como es:



- La existencia de una lesión corporal
- Condiciones del colaborador por otra cuenta del sujeto accidentado.
- El trabajo y su relación de causalidad con la lesión.
- Doble relación de causalidad (como interpretación); por un lado la relación señalada entre el trabajo y lesión y por otro lado entre la lesión y situación invalidante.

b) Maternidad

Sobre la maternidad, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral ha incorporado cambios legislativos en el ámbito laboral para que los colaboradores puedan estar y participar en la vida familiar, dando un nuevo paso a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (Molinera, 2006).

En el Perú, se encuentra dentro de las causas legales de absentismo que tiene el trabajador (fémica); ya que la Ley N° 26644 fue modificada por la Ley N° 30367, que establece “que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión será comunicada no menor a dos meses a la fecha probable del parto”.

En la Ley N° 28731 dice “Se otorga permiso por lactancia materna; la madre trabajadora, al término del periodo postnatal, tiene derecho a una



hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad”.

c) Causas legales

Se llama causas legales a aquellos que están motivados por la presencia de una forma legal que admiten que un trabajador no vaya a trabajar cuando surjan determinadas circunstancias. En donde se puede dar por medio de licencias y permisos o una actividad sindical (Molinera, 2006). En el caso de licencia por enfermedad, puede ser por enfermedad normal, accidente laboral o enfermedad profesional; además tenemos los derechos legales que puede ser por estatuto de los trabajadores (fallecimiento o enfermedad grave de familiares, matrimonio, embarazo, entre otros), convenio colectivo (recibir capacitaciones, reuniones o asambleas), motivos como el referéndum constitucional, elecciones en sus diversas formas, y finalmente los conflictos laborales (paros, huelgas, asambleas entre otros) (Rojas y Salas, 2017).

d) Causas psicológicas y voluntarias

Esto se da a causa debido al ritmo y forma de vida, a un conjunto de sobrecargas sociales, mentales, físicas y a su vez a la naturaleza de trabajo que se hace, con cierto nivel de complejidad y exigencia, y con ciertas expectativas particulares, que en muchos casos no se logra alcanzar, o al menos, en el tiempo proyectado, pues el entorno actual conduce a la necesidad de alcanzar. Es por ello que las necesidades humanas tengan frustración, tanto biológicas como sociales, las necesidades insatisfechas,



generan problemas psicológicos como el estrés o la baja motivación (Molinera, 2006).

El estrés: tiene relación directa con la personalidad de quien lo sufre, de tal forma que factores externos, se afirma en algunas personas y lo padecen. Entonces la persona siente tensión (Molinera, 2006).

Falta de motivación: se da a causa del clima laboral, evidentemente hay relación entre la motivación y el absentismo laboral, no solo porque entre los trabajadores con un alto grado de motivación no se producen prácticamente faltas injustificadas, sino que hay un menor porcentaje de ausencias por enfermedad; el mobbing, es el aislamiento total de la víctima del ambiente laboral, lo que en muchas ocasiones concluye en un desequilibrio psíquico, que ocasiona el absentismo laboral (Molinera, 2006).

El absentismo voluntario: hay un pequeño porcentaje de trabajadores, en cualquier organización, que intentan trasladar inconsciente o conscientemente sus fracasos y su conflictividad emocional, su irresponsabilidad, la autodisciplina para el cumplimiento de los deberes que contraemos en relación con la organización. Es allí donde se genera el absentismo voluntario, porque no existe causas externas o motivacionales (Molinera, 2006).

Mientras Morquera (2017), pone en conocimiento dos causas del absentismo y se clasifica:

Absentismo involuntario: causada por enfermedad general o enfermedad profesional. Los trabajadores no tienen intención de no trabajar, pero el ausentismo es causado por factores externos.

Absentismo voluntario: la ausencia solo se puede atribuir a un empleado que debía ir a trabajar pero no se presentó.

Además es clasificado en dos grupos por Ribaya (s.f.), el absentismo laboral:

Ausentismo legal o involuntario: en este conjunto se identifican los siguientes motivos: enfermedades comunes, accidentes de trabajo, permisos legales, maternidad y adopción, enfermedades profesionales, etc.

Absentismo personal o voluntario: incluidas las licencias personales, las ausencias no autorizadas y los conflictos laborales.

Todo lo mencionado, conlleva a tener efectos y las consecuencias que producirá a la institución y para el trabajador:

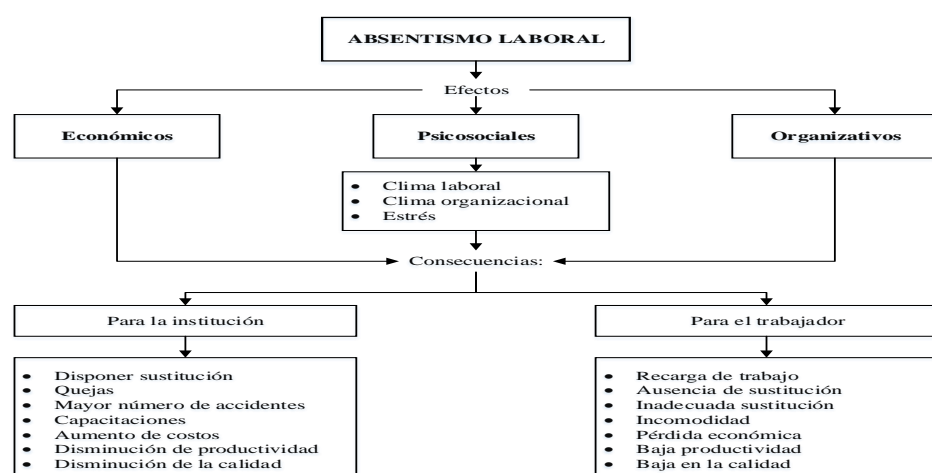


Figura 1: Causas y consecuencias del absentismo laboral

Fuente: Adaptado de Velasquez (2019)



2.2.1.5 Tipos de absentismo laboral

Los tipos de absentismo laboral, de acuerdo a Ruiz et al. (2018), son los siguientes:

- Absentismo voluntario: cuando el empleado por decisión arbitraria no se presenta a trabajar.
- Absentismo involuntario: imposibilidad del trabajador de presentarse debido a enfermedad, lesión, emergencia personal o familiar, falta de transporte, mal época u otra razón similar.
- Absentismo transitorio: cuando un empleado cambia de trabajo, puede continuar teniendo una relación tenue con su antiguo empleador, posiblemente ausente mucho después de que deje el trabajo para siempre. La dificultad de tratar estos casos y la falta de un enfoque uniforme dificultan la recopilación de estadísticas precisas sobre el absentismo.

Por otra parte Ortiz (2003), sintetiza tres tipos de modelos explicativos del absentismo laboral:

- Modelo de evitación de trabajo o huida laboral, en los que el comportamiento absentista se ve como una huida, escape o abandono de un trabajo valorado negativamente.
- Modelo de ajuste de trabajo o adaptación e inadaptación, en los que el absentismo se cree que es una respuesta del trabajador a cambios u otros procesos de inducción a las exigencias del entorno de trabajo.



- Modelo de decisión, en los que el comportamiento del ausente se entiende básicamente como una decisión razonable (o cuasirracional) basada en la consecución de determinadas metas u objetivos.

Acoplando, Ruíz (1987), logra plantear modelos en relación al absentismo laboral y son:

- Modelos psicosociales del absentismo laboral: estribado en que diferentes culturas de absentismo emergen como consecuencia de la interacción de sujetos, grupos y la organización. Esto genera pérdida de tiempo por la ausencia en sus puestos de trabajo.
- Modelos médicos del absentismo laboral: existen factores como lo demográfico, satisfacción con el trabajo, características de la organización, contenidos de trabajo, compromiso y distancia de empleo.
- Modelo económico de ausentismo laboral: se preocupa en como el empleado ausente afecta monetariamente a la institución.
- Ausentismo laboral y retiro organizacional: el empleado se retira voluntariamente de la institución por su alta tasa de absentismo.

2.2.1.6 Factores del absentismo laboral

El absentismo laboral es causado por múltiples factores, tienen un efecto directo en el entorno en el que se desenvuelve el trabajador, estos factores son laborales, sociales y económicos (García, 2011).



- Factores laborales: se refiere al aumento de la fatiga, actividades diarias y otros aspectos que reducen el interés y la motivación del empleado.
- Factores económicos: cuando los empleados reciben salarios bajos que no se corresponden con el trabajo realizado.
- Factores sociales: relacionados con el tipo de ausencia del empleado, que puede ser absentismo previsible o justificado, absentismo imprevisible y absentismo injustificado.

Además Ruiz et al. (2018), se refiere a otros determinantes como los factores organizativos, las condiciones de trabajo y otros factores; estos factores pueden tener un impacto positivo o negativo en las motivaciones de los trabajadores, así como el trabajo nocturno, los trabajos de riesgo alto (trabajos en minería, transporte, altura, otros) y los trabajos relacionados a largas jornadas laborales; las ocupaciones mencionadas tienen una relación positiva con el absentismo. Por este motivo, los factores de riesgo psicolaborales se consideran cada vez más como determinantes importantes del absentismo.

Todos estos factores producen una alta exigencia psicológica, la discriminación, el desequilibrio trabajo-vida privada, la baja probabilidad de promoción y el acoso son algunos de los ejemplos que condicionan el absentismo (Ruiz et al., 2018).

2.2.1.7 Dimensiones del absentismo laboral

Habiendo hecho la parte etimológica, evolución histórica, definición, causas, tipos, y factores del absentismo laboral, se toma en



cuenta las dimensiones, la cual es explicado por Arias y Heredia (2015), éstas son:

a. Dimensión educacional

Son los elementos que inciden en la ejecución profesional de las actividades por parte del trabajador, como el desconocimiento del área, por inducción inadecuada o falta de ella, insatisfacción, estrés laboral y relaciones sociales en el lugar de trabajo (Arias y Heredia, 2015).

b. Dimensión interna

De acuerdo a Arias y Heredia (2015), estos son factores que influyen en el lugar donde trabaja en una industria o profesión, como la resistencia al cambio, las malas condiciones de trabajo, los salarios bajos, etc. Sin embargo, Rodríguez et al. (2005), indica que los factores internos se dan por doble naturaleza. Por un lado, los factores vegetativos, entendidos como aquellos que establecen movimientos naturales en la plantilla más o menos previsibles. Se trata de acontecimientos como jubilaciones, bajas por enfermedad o accidente, bajas por maternidad, fallecimientos, años sabáticos, etc. Por otro lado, los factores internos incluyen los derivados de las decisiones estratégicas de la empresa.

c. Dimensión externa

Según Arias y Heredia (2015), son los elementos que repercuten fuera del lugar de trabajo, como, por ejemplo, las interrupciones por motivos médicos, las excedencias, el pluriempleo, los problemas familiares, etc. Por otro lado, Rodríguez et al. (2005), entre los factores



externos que pueden determinar variaciones en las necesidades de recursos humanos de una organización, podemos identificar la evolución de la demanda de los productos o servicios ofrecidos por la organización, el grado de liberalización del sector, las estrategias de crecimiento seguidas por los competidores, el proceso de globalización del sector, etc.

Finalmente, Velasquez (2019), afirma que “los aspectos negativos del absentismo son diversos, como los problemas que aparecen al incorporar personal adecuado al centro laboral, condiciones que ocasionan estrés, sobrecarga, etc., con lo cual la productividad es afectada directamente”.

2.2.2 Productividad laboral

2.2.2.1 Etimología

Según Bonta y Faber (1994), para mencionar la palabra, uno debe saber qué es el producto. “Un producto es un conjunto de características que el consumidor cree que el producto debe satisfacer una necesidad o un deseo. Según el fabricante, un producto es un conjunto de elementos físicos y químicos que se encuentran interconectados de tal forma que el usuario pueda utilizarlo.

De acuerdo a De Chile (2023), la palabra “productividad” está formado con raíces latinas, significando “cualidad de poder llevar a cabo”. El componente léxico es: el prefijo pro – (a favor, delante), ductus (guiado, conducido), – tivo (relación pasiva o activa), más el sufijo – dad (cualidad).



2.2.2.2 Evolución de la productividad

Chiavenato (2007), indica que la escuela de la administración científica, desarrollada en Estados Unidos a partir de los trabajos de Taylor. Esta escuela estaba compuesta principalmente por ingenieros como Frederick Winslow Taylor (1856-1915), Henry Lawrence Gantt (1861-1919), Frank Bunker Gilbreth (1868-1924), Harrington Emerson (1853-1931) y otros. Henry Ford (1863-1947) suele figurar entre ellos por aplicar principios de esta escuela en su empresa. La principal preocupación es aumentar la productividad de la empresa mediante el aumento de la eficiencia a nivel operativo o el nivel de los empleados.

En el libro de Chiavenato (2007), se plantea los principios básicos de Ford, en donde uno de estos pilares es el principio de productividad, que implica aumentar la capacidad productiva (productividad) de los humanos modernos a través de la especialización y las cadenas de montaje.

Siguiendo con Chiavenato (2007), con la administración científica comenzó la lucha continua por aumentar la productividad, que duraría hasta el siglo XX. La productividad es la relación entre la cantidad obtenida en el proceso de producción y la cantidad de factores necesarios para su producción. Sin embargo, una simple relación física entre un factor y otro es solo técnica.

2.2.2.3 Los estudios de Hawthorne

Considerando a Koontz et al. (2012) y Chiavenato (2007), indican que Elton Mayo, F. J. Roethlisberger y otros llevaron a cabo los famosos experimentos en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company



entre 1927 y 1932. En los años anteriores, entre 1924 y 1927, el Consejo Nacional de Investigación realizó una colaboración de estudio con Western Electric para determinar el impacto de la iluminación y otras condiciones sobre los empleados y su productividad.

Al descubrir que la productividad mejoraba a medida que aumentaba o disminuía la iluminación de un grupo de prueba, los investigadores estuvieron a punto de declarar el experimento un fracaso; sin embargo, Mayo, un investigador de Harvard, vio algo diferente en él y junto con Roethlisberger y otros continuaron la investigación (Koontz et al., 2012).

Elton Mayo y sus colegas descubrieron que construir sobre ideas previas, especialmente las de Vilfredo Pareto, puede tener un impacto significativo en el pensamiento de los gerentes. Cambiar la iluminación de los grupos de prueba, cambiar el horario de los descansos, acortar las horas de trabajo y diferentes sistemas de pago de incentivos no parecen explicar las diferencias en la productividad; Mayo y sus investigadores luego concluyeron que otros factores jugaron un papel y que, en general, encontraron que las ganancias de productividad fueron impulsadas por factores sociales como la moral, las relaciones satisfactorias entre los miembros del equipo (sentido de pertenencia) y el liderazgo efectivo, es decir. un estilo de gestión que considera el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y lo aborda a través de habilidades interpersonales como la motivación, el liderazgo, la gestión y la comunicación. Este fenómeno, que surge básicamente de que la gente se haga notar, se ha denominado efecto Hawthorne (Koontz et al., 2012).



Además Chiavenato (2007), la conclusión que llega Elton mayo en el experimento de Hawthorne es que el nivel de producción es resultado de la integración social. Esto significa que el nivel de producción no está determinado por la fuerza física o las capacidades fisiológicas de los trabajadores (como sostiene la teoría clásica), sino por las normas sociales y expectativas del grupo. La competencia social de un empleado determina su nivel de competencia y eficiencia, no la capacidad de realizar acciones efectivas en un momento dado. Cuanto mayor es la integración social del grupo de trabajo, mayor es el deseo de producir. Si un empleado tiene buenas condiciones físicas y fisiológicas de trabajo pero no está socialmente integrado, su eficiencia se verá afectada por la disonancia social.

2.2.2.4 Concepto de la productividad

En referencia a la variable productividad según la RAE (2005) se define teniendo en cuenta el nivel de producción de unidades de trabajo y la relación entre los recursos producidos y utilizados. Por otro lado, la OIT (2023), mencionó la producción como un elemento esencial de la innovación y el acceso a los recursos para la acción, un aumento en la producción permite a la empresa alcanzar sus objetivos aumentando los beneficios.

También Koontz et al. (2012), definieron la productividad como la sincronización entre los bienes y servicios ofrecidos por la empresa y los recursos implicados. Estos autores consideraron la eficiencia, la eficacia y la efectividad como dimensiones de la productividad.



Según Robbins y Coulter (2005), la productividad es la producción total de bienes y servicios dividida por los insumos necesarios para producir esa producción. Las organizaciones se esfuerzan por aumentar la productividad. Quieren producir la mayor cantidad de bienes y servicios con menor utilización de materia prima. La producción se mide por los ingresos por ventas (precio de venta por cantidad vendida) que la organización recibe por la venta de esos bienes y servicios. Los insumos se miden por los costos asociados con la adquisición de recursos organizacionales y su conversión en productos.

De acuerdo a Carro y González (2016), la productividad se define como los esfuerzos que producen productividad de manera eficiente, eficaz; donde se debe cuidar el capital humano en el desarrollo de conocimientos y habilidades para lograr una alta maximización.

2.2.2.5 Legislación peruana con respecto a la productividad

En cuanto a la legislación peruana sobre el tema, Delgado (2010) también aportó que no existen incentivos para incrementar la productividad, pues se da el caso de que un trabajador que tuvo un excelente desempeño tiene la misma remuneración que uno que lo hizo mal. Autores como Rodríguez (2011), propusieron cuatro dimensiones de la productividad: la primera es la competencia de cada individuo: donde se utilizan los conocimientos y habilidades para hacer frente a un evento, la segunda es la cohesión del equipo: la unión de los miembros que tienen un objetivo común, la tercera es la cultura organizacional: las creencias y valores de los miembros determinarán los resultados y la cuarta es el



liderazgo. Además Quijano (2006), presentó los aspectos que tienen que ver con el comportamiento de los trabajadores de manera individual o colectiva, por lo que se refiere a tres aspectos: el individual donde se encuentran la motivación, la satisfacción laboral y la identificación; los cuales permiten alcanzar los objetivos de la organización. Por otro lado, del lado grupal: factores como la cohesión, participación de los laboral aportando ideas, mediación en caso de conflicto. Y el lado organizacional, que finalmente se manifiesta en el lado organizacional que consiste en cultura organizacional, liderazgo y clima organizacional.

Desde el enfoque de Bloom (2015), propuso considerar algunos puntos para que la productividad sea efectiva, tales como: Teniendo en cuenta las metas de la institución, estas deben tener en cuenta las metas de los colaboradores, debe ser vista desde todos los aspectos de forma global, además debe ser evaluado y controlado producción. Delgado (2010) señaló que la productividad requiere de la incorporación de herramientas de gestión para tener y mantener colaboradores con talento y valores óptimos, tales como: lograr un buen clima laboral, fomentar el crecimiento profesional, capacitación continua del personal, negociación de conflictos, evaluación del desempeño, entre otras. Todas las medidas conjuntamente y no de manera unitaria contribuye al éxito deseado. Además, el autor sugirió que se pueden utilizar varios indicadores dependiendo del área a la que se apliquen, lo importante es la frecuencia de medición con la que se lleven a cabo.



2.2.2.6 Beneficios de la productividad laboral

De acuerdo a Carro y González (2016), indica que los beneficios de la productividad, son los siguientes:

- Mejora el desarrollo de los objetivos de toma de decisiones para generar una mayor productividad basada en el esfuerzo del capital humano.
- Supervisar el capital humano y sus actividades para lograr los niveles de productividad deseados.
- Verificar la orientación del objetivo para identificar deficiencias y tomar acciones correctivas.
- La disponibilidad del capital humano de la organización para generar capacidades de productividad de procesos y resultados.

2.2.2.7 Dimensiones de la productividad laboral

Los autores Koontz et al. (2012) y Chiavenato (2007), coinciden afirmando que existen tres dimensiones de la productividad, las cuales son la eficiencia, eficacia y efectividad, lo cuales desarrollaremos detalladamente. Además, Robbins y Coulter (2005) la productividad laboral, es una medida de desempeño, influido por la eficiencia y eficacia.

a) Eficiencia

La eficiencia se refiere al desempeño disciplinado de tareas de acuerdo con un método específico para producir bienes o brindar servicios de alta calidad en el menor tiempo posible. Sobre este punto, cabe señalar que es posible ser eficiente, pero con un resultado ineficaz al no alcanzar



los resultados deseados. Mientras que la eficacia, en el contexto de la productividad en el trabajo, sería el grado en que se obtiene el resultado deseado, aunque la ejecución de las tareas o del plan de trabajo no se haya llevado a cabo de forma disciplinada (Fajardo, 2008).

Velasquez (2019), la eficiencia es considerada como la relación entre los recursos y la producción, y también la relación entre la cantidad de material utilizado y la cantidad de material presupuestado, es decir, alcanzar los objetivos con la menor cantidad de recursos. Muestra que la productividad es beneficiosa y que las empresas pueden lograr la máxima producción con los mínimos recursos. De hecho, para Robbins y Coulter (2005), eficiencia significa sacar el máximo resultado con la menor inversión. Además Koontz et al. (2012), agrega que la eficiencia es cumplir los objetivos con la menor cantidad de recursos.

Por otro lado, Chiavenato (2007), dice que la eficiencia es la utilización de los recursos de la empresa, en el cual puede ser definido mediante la diferencia entre los productos resultantes y los recursos empleados.

Agregando, Silva y Ramos (2019), la eficiencia en la productividad del trabajo es un indicador de la calidad del servicio para maximizar los equipos y los recursos financieros de la empresa; esto es lo que se pretende medir, es decir, el equilibrio maximizador de recursos.

b) Eficacia

La eficacia, definido por Velasquez (2019), es el impacto del servicio realizado, a través del cual se logra la satisfacción de la clientela,



y su efecto en la sociedad; por lo tanto, está directamente relacionada con los efectos obtenidos de los objetivos. Para Chiavenato (2007), la eficacia se centra en las personas, en sus habilidades y valores, en el uso adecuado del tiempo y de los recursos materiales en el proceso de desarrollo del producto. También Koontz et al. (2012), indicaron que la eficacia es el cumplimiento del trabajo establecido.

Para Robbins y Coulter (2005), “la eficacia es hacer bien la tarea, es el efecto que se genera en el usuario partiendo de los objetivos planteados”.

Por otra lado Fernandez (2017), generalmente, la eficacia es el proceso de organizar, planificar y proyectar las acciones definidas en los objetivos propuestos, que inciden en el resultado final.

La eficacia en la productividad laboral según Silva y Ramos (2019), se define como una regla métrica de resultados en corto tiempo en tareas o apalancamiento de nuevas estrategias; el cual el indicador que medirá, cuáles son los resultados exitosos en recursos, organización y sistemas.

De acuerdo a Silva y Ramos (2019), el impacto que genera, del producto o servicio provisto es valioso. No basta con producir un servicio o producto 100% efectivo tanto en cantidad como en calidad, sino que debe ser suficiente; un producto que realmente satisfaga al cliente o tenga un impacto en el mercado.

c) Efectividad

Finalmente, el autor Velasquez (2019), define que la efectividad es la relación entre lo obtenido y el producto planeado; es la medida del grado de cumplimiento de los objetivos programados. Según Robbins y Coulter (2005), es entregar el producto en la fecha prevista previamente con el cliente.

Por otro lado Koontz et al. (2012), plantearon como efectividad la relación entre lo que se logró y lo que se planificó, por tal razón tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos. En otras palabras, es el vínculo entre los resultados alcanzados y los resultados propuestos, y permite medir en qué medida se han alcanzado los programados. La cantidad se considera el único criterio, pertenece al estilo efectivo, y lo que cuenta son los resultados, independientemente del costo. La efectividad está relacionada con la productividad, por medio de logro del mayor y mejor producto.

Podemos visualizar como lo siguiente:

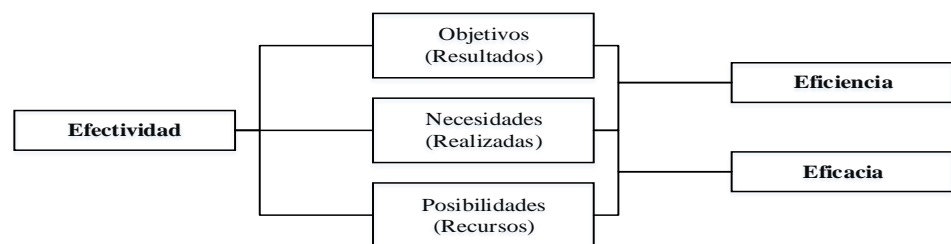


Figura 2: Eficiencia, eficacia y efectividad

Fuente: Silva y Ramos (2019)



2.2.3 Marco jurídico peruano

a. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276)

El régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en el Perú fue creado en 1984 con el fin de regular las relaciones laborales entre los trabajadores del sector público y la entidad pública empleadora. Antes de la creación de este régimen, los trabajadores del sector público no contaban con una regulación específica que garantizara sus derechos laborales, lo que generó una serie de abusos y conflictos laborales.

El Decreto Legislativo 276 estableció un marco legal que definió los derechos y obligaciones de los trabajadores del sector público, así como las políticas y normas que debían seguir las entidades públicas empleadoras en el trato a sus trabajadores. De esta manera, se buscó garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para los trabajadores del sector público.

Asimismo, el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 buscaba promover la eficiencia y eficacia en la gestión pública estableciendo reglas claras sobre la capacitación, evaluación y selección, de los trabajadores del sector público. De tal forma, se buscó mejorar la calidad de los servicios públicos y la atención a los ciudadanos.

En resumen, el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en el Perú se creó con la finalidad de regular las relaciones laborales en el sector público y garantizar un ambiente de trabajo equitativo y justo para los trabajadores del sector público, promoviendo al mismo tiempo la eficiencia y eficacia en la gestión pública.



El régimen laboral N° 276 de Perú se centra en la contratación de trabajadores del sector público a través de un proceso de selección objetivo y transparente, una remuneración justa y equitativa, una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, el derecho a un día de descanso semanal remunerado, vacaciones pagadas, licencias por diversos motivos, estabilidad laboral, evaluación del desempeño, capacitación y beneficios laborales.

Para efectos del trabajo de investigación se ha tomado en cuenta trabajadores nombrados y contratados (en sus diferentes acepciones).

a. Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972

Dentro de la Ley Organica de Municipalidades Nro. 27972, aprobada en 2003, se puede evidenciar que norma la naturaleza, finalidad, competencias, funciones, organización, recursos, patrimonio, relaciones e instituciones de apoyo de los municipios dentro del país así como el régimen especial de la Capital de la República, conforme establece la Constitución Política del Estado. Su único fin es buscar el bien común de toda su población que lo habita en el territorio.

Para efectos de la investigación, en el artículo 12 menciona que “las municipalidades, para el mejor cumplimiento de sus fines, formulan, aprueban, ejecutan, evalúan, supervisan y controlan los Planes de desarrollo Locales, en concordancia con los Planes de Desarrollo Nacionales y Regionales”. Dichos planes son aprobados o modificados por el consejo municipal y además coordinar con sus distritos vecinos en asuntos de interés común.

Continuando con la ley, en sus funciones específicas en el artículo 17 menciona “corresponde a las municipalidades, en armonía con la legislación vigente y con los planes y programas nacionales, normar, ejecutar, administrar,



promover y controlar según corresponda, en los siguientes ámbitos de competencia:

1. Acondicionamiento territorial, vivienda y seguridad pública;
2. Población, salud y saneamiento ambiental;
3. Educación, cultura y promoción social; y,
4. Regulación del abastecimiento y comercialización de productos, para asegurar el libre flujo y evitar la especulación”.

Además, en el artículo 60, menciona que “los funcionarios, servidores y obreros de las municipalidades tienen los mismos deberes y derechos que los correspondientes al personal del Gobierno Central de la respectiva categoría”.

Se enfatiza en la presente ley, porque es la Municipalidad Distrital de Kelluyo el quien provea bienes o servicios a la población, por medio de sus trabajadores, quienes tendrán funciones que deban cumplir.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Administración pública

Incluye leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y tienen un impacto directo en la productividad (Carro y González, 2016).

Municipio

Se dice que es municipio porque es una entidad local básica de la organización territorial del Estado. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (Instituto Nacional de Estadística, 2010).

Gestión pública



La Gestión Pública consiste en un conjunto de procesos y herramientas destinados a lograr el rendimiento en una organización dedicada al servicio público, es decir se refiere a la tarea y el proceso de llevar a cabo las operaciones de gestión de las organizaciones públicas (Velasquez, 2019).

Absentismo laboral

Se define como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales ya sea faltando al trabajo de manera justificada o injustificada o no desarrollando presencialmente su cometido de forma voluntaria durante la duración de su jornada laboral. Esta definición contempla al ausentismo presencial que consiste en la disminución del rendimiento a pesar de asistir al trabajo (Velasquez, 2019).

Absentismo voluntario

Ausencia de la persona que debía asistir al trabajo por decisión del trabajador (Velasquez, 2019).

Absentismo involuntario

Es el resultado de una causa médica, está justificada, remunerada y es legal. (Velasquez, 2019).

Absentismo justificado

También llamado absentismo legal. Se produce cuando el empleado falta al trabajo por diversos motivos, pero la empresa ya conoce el hecho que le impide acudir al trabajo; este tipo de absentismo es más fácil de controlar legalmente, por ejemplo, con certificados médicos, certificado de incapacidad laboral transitoria, defunción, maternidad o paternidad (Molinera, 2006).



Absentismo injustificado

También llamado absentismo personal, se desarrolla cuando el empleado no se presenta a su puesto de trabajo sin ningún soporte o motivo justificado, por lo que se observa el abandono de sus responsabilidades y obligaciones. Este fenómeno es más tedioso de controlar ya que no existe un aviso previo que justifique su ausencia, en él influyen problemas personales, falta de motivación, altos niveles de estrés, mala comunicación y falta de comprensión de los objetivos de la organización (Molinera, 2006).

Absentismo presencial

También conocido como abstencionismo, se observa cuando el colaborador en horario laboral dedica su tiempo a actividades impropias de sus responsabilidades, lo que lo lleva a dejar de lado sus obligaciones y generar retrasos en la empresa (Molinera, 2006).

Productividad

La productividad se considera un indicador económico, ya que calcula la cantidad de bienes o recursos utilizados para una producción determinada. Los recursos incluyen la mano de obra, los periodos de tiempo trabajados, el capital y otros recursos (Carro y González, 2016).

Productividad laboral

Describe la productividad como una mejora del proceso de productividad en relación con los productos y los insumos de las organizaciones (Carro y González, 2016).



Eficacia

Esta es la forma correcta de enfocar la relación institución-entorno: fijar objetivos que respondan a las demandas del mercado y a posibilidades reales, objetivas y prácticas (Silva y Ramos, 2019).

Se basa principalmente en la consecución de objetivos, es el resultado de lo propuesto con el resultado obtenido. Hacer lo correcto o realizar actividades laborales que redunden en la consecución de los objetivos de la empresa (Robbins y Coulter, 2005).

Eficiencia

Esta es la forma correcta de enfocar la relación entre objetivos y recursos: optimizar la aplicación de los recursos disponibles para obtener el máximo rendimiento (o resultado) con el mínimo esfuerzo o coste posible (Silva y Ramos, 2019).

Es la relación entre los recursos utilizados en la producción y el número de productos obtenidos, es decir, hacer las cosas bien o conseguir los mejores resultados con la menor cantidad de recursos (Robbins y Coulter, 2005).

Efectividad

Es el equilibrio obtenido entre eficiencia y eficacia, buscando un mejor resultado y teniendo en cuenta la consecución de los objetivos (Mulato y Segura, 2019).

Entorno

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras están las leyes y reglamentos dictados por el Estado, los cambios de valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios tecnológicos, los precios de las materias primas, la energía y el capital (Silva y Ramos, 2019).



Capacitación

Se entiende por formación el proceso educativo, aplicado de forma sistemática y organizada, mediante el cual los empleados aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de unos objetivos definidos (Robbins y Coulter, 2005).

Capacitación formal

La capacitación formal se plantea con anterioridad y tiene un formato estructurado (Robbins y Judge, 2009).

Capacitación informal

La capacitación informal no planea (no estructurada) y se adapta con facilidad a las situaciones y a los participantes, es decir enseña aptitudes y mantiene actualizado a los trabajadores (Robbins y Judge, 2009).

Correlación

La correlación es un tipo de relación o asociación entre dos variables numéricas que intervienen en una distribución bidimensional, es decir, evalúa la tendencia (creciente o decreciente) de los datos (Gujarati y Porter, 2010).

Confiabilidad

En estadística, el término fiabilidad se refiere a la consistencia de una medida. Es necesaria para garantizar la validez y precisión del análisis estadístico (Gujarati y Porter, 2010).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

3.1.1 Ubicación geográfica

La investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Kelluyo, Provincia de Chucuito, Región de Puno. La municipalidad tiene su sede en el mismo distrito, lo cual está ubicado en el Jr. Tupac Amaru N° 151 Cercado (Plaza de Armas del Distrito).

El Distrito de Kelluyo es uno de los siete distritos que conforman la Provincia de Chucuito, ubicada en el Departamento de Puno al sureste del Perú, dependiente del Gobierno Nacional del Perú. Distrito ubicado en el extremo oriental, cerca del lago Titicaca, en su lago menor llamado Menor o Huiñamarca y limítrofe con Bolivia formando la divisoria del río Desaguadero en la laguna de Aguallamaya. Limita al norte con los distritos de Zepita y Desaguadero; al sur con el distrito de Pisacoma; al este con Bolivia y al oeste con Huacullani (Wikipedia, 2021).

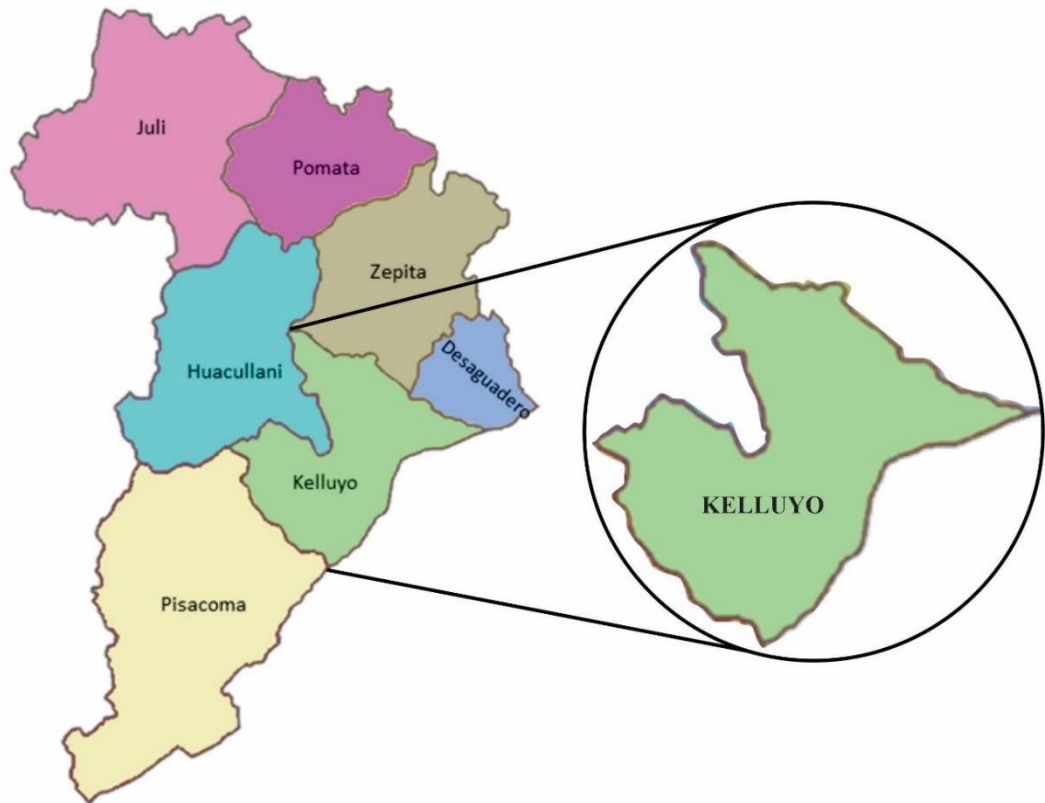


Figura 3: Mapa de la Provincia de Chucuito

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018)

3.1.2 Ubicación política

- Departamento : Puno
- Provincia : Chucuito
- Distrito : Kelluyo

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se ha llevado a cabo en un periodo de seis meses, se inició en el mes de marzo y se culminó el mes de agosto del 2023; esto desde la presentación del Proyecto de Tesis hasta la presentación del Borrador de Tesis.

Primero, la etapa de Proyecto de Tesis, comprendiendo la búsqueda de información, la definición del problema, la justificación, el planteamiento de las



variables, los objetivos, las hipótesis, la población, la muestra y demás. Esta etapa duró tres meses, desde el mes de marzo hasta abril del 2023.

Segundo, en la etapa de desarrollo del Borrador de Tesis, se aplicó el instrumento (encuestas), obteniendo datos listos para el análisis descriptivo, las discusiones, las conclusiones y las respectivas recomendaciones. La última etapa duró tres meses, desde el mes de mayo hasta agosto del 2023.

3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El levantamiento de información, información primaria, registro de datos fue facilitado por la Municipalidad Distrital de Kelluyo, autorizado por el Alcalde Juan Hualpa Choque previa coordinación con la Gerencia General y el Jefe de Recursos Humanos; diseñándose la data de forma física, en donde se emplearon materiales con recursos propios, así como los recursos tecnológicos y financieros.

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

De acuerdo a Hernández et al. (2014), dice que “Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que hacen posible que el investigador obtenga información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación”.

Las técnicas de recolección pueden ser divididas en la observación directa, entrevista y encuesta (Hernández et al., 2014). Ésta última herramienta será la técnica a utilizar en la investigación.

3.3.2 Instrumento de recolección de datos

Como dice Hernández et al. (2014), el instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Como se menciona, el instrumento utilizado para el estudio será el cuestionario.

3.3.2.1 Cuestionario

Según Hernández et al. (2014), el cuestionario es un instrumento de investigación que es utilizado por el investigador, para de esa forma se pueda registrar y levantar información de las variables en análisis.

Para medir el absentismo laboral se utilizó las dimensiones planteadas por Arias y Heredia (2015), que son las dimensión educacional, dimensión externa y dimensión interna. Por otro lado, para medir la productividad laboral se toma en cuenta las dimensiones planteadas por Koontz et al. (2012), Chiavenato (2007) y Robbins y Coulter (2005) y se distribuyen de la siguiente forma las preguntas del instrumento utilizado.

Tabla 1.

Resumen del instrumento utilizado

Variable	Dimensión	Nro. De ítems
Absentismo laboral	Dimensión educacional	1, 2, 3, 4, 5 y 6
	Dimensión interna	7, 8, 9, 10 y 11
	Dimensión externa	12, 13, 14 y 15
Productividad laboral	Eficiencia	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24
	Eficacia	25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31
	Efectividad	32, 33, 34 y 35

Fuente: Adaptado de Velasquez (2019) y Dávalos (2020) y elaboración

propia

3.3.2.2 Escala de Likert

La escala de Likert consistente en un conjunto de ítems presentados en forma de declaraciones o juicios a los que se les pide que respondan los participantes. Es decir, cada declaración se presenta a los participantes y se les pide que indiquen su respuesta seleccionando uno de cinco puntos o categorías en una escala (a cada punto se le asigna un valor numérico). De esta manera, el participante puntúa cada afirmación; al final se obtiene una puntuación total, el cual es la suma de las puntuaciones obtenidas de todas las afirmaciones realizadas (Hernández et al., 2014).

Para la medición de ambas variables se consideró la escala de Likert con los siguientes valores:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi Siempre

5 = Siempre

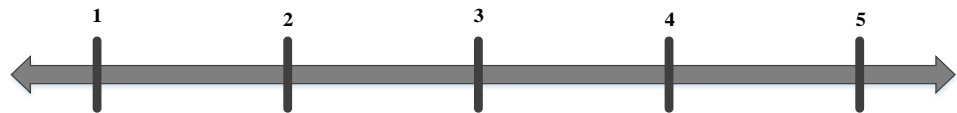


Figura 4: Escala de Likert con intervalo de 1 a 5

Fuente: Hernández et al. (2014)



3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1 Población

De acuerdo Hernández et al. (2014), define que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Por lo que la investigación estará constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kelluyo. Trabajan en dicho municipio 70 trabajadores.

3.4.2 Tamaño de muestra

De acuerdo a Hernández et al. (2014), una muestra es un subconjunto de una población. Es decir, un subconjunto de elementos pertenecientes a un conjunto definido por sus características.

Entonces, la muestra será determinado de la siguiente forma para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Tamaño de muestra
- Z = Nivel de confianza (Grado de confiabilidad 1.96)
- p = Probabilidad de éxito = 0.5
- q = Probabilidad de fracaso = 0.5
- d = Precisión (error máximo 5% = 0.05)



Una vez aplicado la fórmula con una población de 70 personas, se ha obtenido una muestra de 58 personas. El procedimiento aplicado es el muestreo aleatorio simple.

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

El diseño estadístico de esta investigación se divide en dos partes:

- Primero, se analizó por medio de la estadística descriptiva, la cual se basa en la recolección, clasificación y simplificación de los datos descriptivos (primera parte de la encuesta) y presentarla en gráficos o tablas que expliquen explícitamente la información recopilada.
- Luego, se hace la estadística inferencial (análisis correlacional) para poder llegar a conclusiones en base a las hipótesis planteadas, haciendo uso de modelos estadísticos con la muestra recolectada. Una vez aplicado la fórmula con una población de 70 personas, se ha obtenido una muestra de 58 personas. El procedimiento aplicado es el muestreo aleatorio simple.

3.5.1 Confiabilidad del instrumento

Según Hernández et al. (2014), se refiere al desarrollo repetido de instrumentos por la misma persona que inevitablemente producirá los mismos resultados.

Se realizará un análisis de consistencia interna utilizando el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de las herramientas de medición.

Tabla 2.

Valores Alfa de Cronbach

Valores de Alfa	Interpretación
0.80 – 1.00	Muy alta
0.60 – 0.79	Alta
0.40 – 0.59	Moderada
0.20 – 0.39	Baja
< 0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Hernández et al. (2014)

El análisis de fiabilidad se realizó sobre 35 ítems mediante el programa de SPSS, con lo que se obtiene lo siguiente:

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad variable absentismo laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,714	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,941	20

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad para las dos variables

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,914	35

Fuente: Elaboración propia



El estadístico de confiabilidad a utilizar es el alfa de Cronbach debido a que las variables son cualitativas y los instrumentos se miden en escalas ordinales y politónicas. Si el coeficiente es mayor a 0.70 como resultado se considera aceptable y de ser mayor a 0.90 es elevada, significando que hay redundancia o duplicación entre ítems (Hernández et al., 2014).

En las tablas anteriores, se muestran los resultados del análisis de confiabilidad a través del Alfa Cronbach: en la tabla 3 se muestra el resultado para la variable absentismo laboral (0.714), al ingresar 15 ítems, se puede señalar que la fiabilidad o consistencia interna es alta; en la tabla 4, se muestra el resultado para la variable productividad laboral (0.941) sobre 20 ítems, encontrando una muy alta fiabilidad. Finalmente, en la tabla 5, se muestra el resultado para las dos variables (0.914), sobre 35 ítems, denotando una fiabilidad muy alta.

3.5.2 Validez del instrumento

De acuerdo a Hernández et al. (2014) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. La validez para la investigación será por medio de un experto en la materia.

3.5.2.1 Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett

La prueba de coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es una estadística que indica la proporción de varianza en una variable que probablemente se deba a factores subyacentes. Los valores altos (cerca de 1.0) generalmente indican que el análisis factorial puede ser útil para los datos. Si el valor es inferior a 0.50, los resultados del análisis factorial pueden no ser muy útiles (IBM, 2022).

Tabla 6.*Valores Kaiser-Meyer-Olkin*

Valores de KMO	Interpretación
$0.0 < KMO < 0.5$	Muy mala adecuación muestral
$0.5 < KMO < 0.6$	Mala adecuación muestral
$0.6 < KMO < 0.7$	Mediocre adecuación muestral
$0.7 < KMO < 0.8$	Aceptable adecuación muestral
$0.8 < KMO < 0.9$	Buena adecuación muestral
$0.9 < KMO < 1.0$	Excelente adecuación muestral

Fuente: Adaptado de Frías y Pascual (2012).

La prueba de esfericidad de Bartlett prueba la hipótesis de que la matriz de correlación es una matriz identidad, lo que indicaría que las variables no están correlacionadas y, por lo tanto, no son adecuadas para determinar la estructura. Valores pequeños (menos de 0,05) para el nivel de significación indican que el análisis factorial puede ser útil para los datos (IBM, 2022).

Tabla 7.*Prueba de KMO y Bartlett variable absentismo laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,609
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-Cuadrado	251,397
	Gl	105
	Sig	,000

Fuente: Elaboración propia

Para la variable absentismo laboral, el coeficiente KMO es de 0.609 (ver tabla 7), considerado de mediocre adecuación muestral, significa que el instrumento es apto para su aplicación; además, según la prueba de Bartlett la significancia es 0.000, denotando la validez del instrumento al ser menor a 0.05.

Tabla 8.

Prueba de KMO y Bartlett variable productividad laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,831
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-Cuadrado	786,908
	Gl	190
	Sig	,000

Fuente: Elaboración propia

Para la variable productividad laboral, el coeficiente KMO es de 0.831 (ver tabla 8), considerado de buena adecuación muestral, significa que el instrumento es apto para su aplicación; además, según la prueba de Bartlett la significancia es 0.000, denotando la validez del instrumento al ser menor a 0.05.

3.5.2.2 Relación de cada pregunta con respecto al resto

Los resultados que se obtienen son por medio del procesador de datos SPSS, bajo los términos de comunalidades; los datos de esta tabla representan el coeficiente de correlación lineal múltiple de cada variable. Estas comunalidades son estimaciones de la varianza compartida o común entre las variables y miden el grado de información que tenemos tras la extracción. Las comunalidades carentes de explicación son las menores a 0.50.

Las comunalidades para la variable absentismo laboral muestran un valor mínimo de 0.576 (pregunta 14) y un valor máximo de 0.834 (pregunta 5) (Anexo 05); del mismo modo se observan las comunalidades para la variable productividad laboral, un valor mínimo de 0.520 (pregunta 30) y un valor máximo de 0.825 (pregunta 20) (Anexo 06). De estos datos



se concluye que todas las preguntas de ambas variables son aceptables por ser mayores a 0.55 y que ninguna de ellas debe ser eliminada del instrumento.

3.5.3 Técnica de procesamiento de datos

Para ello es necesario utilizar el software Excel y el programa IBM SPSS Statistics para procesar y analizar los datos obtenidos sobre los 35 ítems propuestos; el análisis estadístico permitió determinar el objetivo del estudio, el diseño de la investigación, la naturaleza y la escala de medición de las variables. El análisis descriptivo se realizará mediante tablas de frecuencias y porcentajes.

3.5.4 Coeficientes de correlación Pearson y Spearman

Hernández et al. (2014), menciona que el coeficiente de correlación Pearson se usa cuando se tiene variables cuantitativas y que son catalogadas normales, y teniendo mayor o igual a 30 datos.

También Hernández et al. (2014), nos dice que el coeficiente de correlación Spearman se usa cuando las variables son cuantitativas y no normales, o que una variable sea cuantitativa y la otra cualitativa; y datos menores a 30.

3.6 METODOLOGÍA

3.6.1 Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló con el enfoque cuantitativo, donde Hernández et al. (2014), afirma que este enfoque es secuencial y probatorio. En donde cada etapa antepone a la siguiente y no podemos suprimir pasos. Además, el orden debe ser riguroso, aunque en algunos casos se puede rediseñar alguna



fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

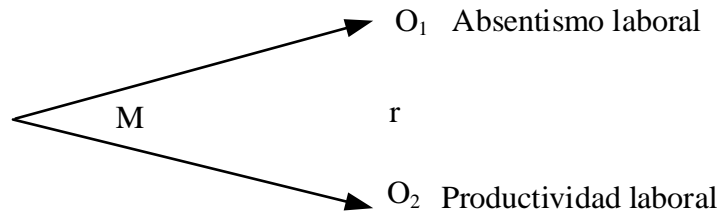
3.6.2 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es descriptivo correlacional, en donde Hernández et al. (2014), nos dice que el ámbito descriptivo pretende detallar importantes propiedades y características de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Y el alcance correlacional se refiere a conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto determinado.

3.6.3 Diseño de investigación

De acuerdo Hernández et al. (2014) el "diseño" es definido como un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información necesaria para una investigación y responder al planteamiento. El diseño de esta investigación es "No Experimental", que según Hernández et al. (2014), son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Siendo específicamente un estudio de corte transversal correspondiente al año 2023 (en un solo momento), puesto que se trabaja con datos ordenados en el espacio que son obtenidos por el propio investigador en el ámbito de estudio, mediante el uso de determinadas técnicas de investigación (Charaja, 2009).

El diseño es el siguiente:



- M: Muestra
- O₁: Observaciones del absentismo laboral
- O₂: Observaciones de la productividad laboral
- r: Correlación entre las variables observadas

3.6.4 Método de investigación

El método es hipotético deductivo, ya que aborda la teoría sobre ambas variables; parte de aspectos generales para proporcionar explicaciones particulares. Se utiliza en investigaciones cuantitativas de carácter correlacional o explicativo (Hernández et al., 2014).

3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Absentismo laboral

Tabla 9.*Operacionalización de la variable absentismo laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Escala
Dimensión educacional	Nivel de desconocimiento del área de trabajo	1, 2	1. Nunca 2. Casi nunca	Ordinal
	Grado de insatisfacción laboral	3, 4		
	Nivel de relaciones sociales con el entorno laboral	5, 6		
Dimensión externa	Grado de satisfacción laboral	7, 8, 9	3. A veces	Ordinal
	Nivel de conformidad de las condiciones laborales	10, 11	4. Casi siempre	
Dimensión interna	Número de descansos médicos	12, 13	5. Siempre	Ordinal
	Existencia de problemas familiares	14, 15		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Productividad laboral

Tabla 10.*Operacionalización de la variable productividad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Escala
Dimensión eficiencia	Programación de actividades	16, 17, 18	1. Nunca 2. Casi nunca	Ordinal
	Grado de capacidad laboral	19, 20, 21		
	Disponibilidad de recursos	22, 23, 24		
Dimensión eficacia	Nivel de colaboración en el trabajo	25, 26, 27, 28	3. A veces	Ordinal
	Cumplimiento de objetivos	29, 30, 31	4. Casi siempre	
Dimensión efectividad	Nivel de calidad	32, 33	5. Siempre	Ordinal
	Valoración continua	34, 35		

Fuente: Elaboración propia

Será útil para analizar la estadística descriptiva, donde se describe las escalas tanto para la variable absentismo laboral, como para la variable productividad laboral (ambos calculados por la técnica de baremos), presentamos a continuación:

Tabla 11.

Instrumentos de medición

Cuantitativa	Cualitativa		
	Bajo	Medio	Alto
Absentismo laboral	15 – 35	36 – 55	56 – 75
Dimensión educacional	6 – 14	15 – 22	23 – 30
Dimensión internos	5 – 12	13 – 18	19 – 25
Dimensión externos	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Productividad laboral	20 – 47	48 – 73	74 – 100
Dimensión eficiencia	9 – 21	22 – 33	34 – 45
Dimensión eficacia	7 – 16	17 – 26	27 – 35
Dimensión efectividad	4 – 9	10 – 15	16 – 20

Fuente: Elaboración propia

3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.8.1 Distribución de probabilidad no normal

La investigación utilizó la prueba de normalidad, que denota que la distribución de una variable viene determinada por su media y su desviación estándar, dando la forma de una campana de Gauss; alcanza una altura mayor con respecto a la media y las ramas se extienden a lo largo de la curva. La distribución se denomina normal o paramétrica cuando sigue el modelo de campana de Gauss y será no normal o no paramétrica cuando se aleje de la forma de campana.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), para el análisis no paramétrico se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. La mayoría de ellos no requieren supuestos sobre la forma de la distribución de la población. Las distribuciones no normales también se conocen como distribuciones “libres”.
2. Las variables no tienen que medirse necesariamente a nivel de intervalo o razón; pueden analizar datos nominales u ordinales. De hecho, si desea



aplicar el análisis no paramétrico a datos de intervalo o razón, necesita resumir en categorías discretas. Las variables deben ser categóricas.

Por otro lado, para la prueba de normalidad se toma en cuenta lo siguiente:

- Si $n > 50$, se aplica Kolmogorov – Smirnov;
- Si $n \leq 50$, se aplica Shapiro – Wilk;
- Siendo n = número de encuestados

La prueba de normalidad ayuda a saber si las dos variables tienen una distribución normal o no; teniendo en cuenta que la distribución normal tiene ciertas características.

a. Análisis del promedio

A través del SPSS, se halló la media; ésta mide inicialmente la puntuación media (puede referirse a un nivel medio, alto o bajo) que representa todas las puntuaciones o percepciones, pero la validez de esta representatividad requiere medidas de dispersión.

b. Análisis de normalidad

La prueba de normalidad nos permite definir el tipo de distribución que tiene la muestra, presentándose en dos tipos, las paramétricas o normales, o las no paramétricas o no normales, el cual se considera:

Nivel de confianza = 0.95

Margen de error = 5%

El resultado permite validar con el p-valor, siendo este p-valor = al mínimo riesgo.



Si $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la H_0 , lo que significa que la distribución será no paramétrica. Por otro lado, si $p\text{-valor} \geq 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , lo que se dice que la distribución es normal o paramétrica.

Cuando hablamos de H_0 y H_1 , es que existe dos hipótesis de normalidad:

H_0 : Datos que siguen una distribución normal

H_1 : Datos que no siguen una distribución normal

En donde detallamos lo siguiente:

Tabla 12.

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

	Estadístico	Gl	Sig.
Absentismo laboral	,083	58	,200*
Productividad laboral	,142	58	,005

*. Esto es un límite inferior de la significancia verdadera

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 se muestra los grados de libertad (Gl) sobre el tamaño de muestra (58). Cuando se habla del nivel de significancia (Sig) nos referimos al p-valor que se mencionó anteladamente, el p-valor es 0.200 del absentismo laboral que es mayor del 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula, por lo que los datos siguen una distribución normal. El p-valor de la productividad laboral es 0.005 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo que los datos no siguen una distribución normal. En la decisión final es que se basará en la estadística no paramétrica.

c. Análisis de coeficiente de correlación

El análisis de correlación para las variables de absentismo laboral y productividad laboral, nos permite determinar la aplicación de un tipo de coeficientes; el r de Pearson si las distribuciones son paramétricas y la Rho de Spearman si las distribuciones no son paramétricas. En la tabla 12, se observa que una de las variables tiene una distribución no paramétrica, por lo que su tratamiento será con el Rho de Spearman.

El coeficiente de correlación puede variar de -1,00 a +1,00, y cada valor significa un tipo de relación entre las variables. La tabla muestra los valores que pueden asumirse:

Tabla 13.

Niveles de correlación

Valor	Interpretación
- 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
- 0,25	Correlación negativa débil
- 0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0,10	Correlación positiva muy débil
+ 0,25	Correlación positiva débil
+ 0,50	Correlación positiva media
+ 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández et al. (2014)

3.8.2 Criterio de contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se utilizaron los datos de la tabla 13; y para el análisis de los niveles de correlación, se utilizó la correlación Rho de Spearman.



La correlación será significativa; si la significación (sig. bilateral) es inferior a 0,05. Se obtendrán gráficos de dispersión y se sabrá si la correlación es positiva o no. Asimismo, a través de los resultados anteriores, se sabrá si se rechaza o acepta la hipótesis nula y la hipótesis alternativa.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Los resultados de la investigación se dividen en tres partes:

- En primer lugar, se hace el análisis descriptivo de las dimensiones e indicadores de cada variable
- En segundo lugar, se hace el análisis de los objetivos, para lo que se utiliza tablas y figuras que muestran la dispersión que permite el comportamiento de las variables de absentismo laboral y productividad laboral.
- Finalmente, se considera la contrastación de las hipótesis, tanto a nivel general y específicas.

4.1.1 Análisis descriptivo de las variables

Sobre los datos generales se tiene los siguiente:

Tabla 14.

Género de los trabajadores encuestados

Género	fi	hi%	Fi	Hi%
Femenino	22	37.9	37.9	37.9
Masculino	36	62.1	62.1	100.0
Total	58	100	100.0	

Fuente: Elaboración propia

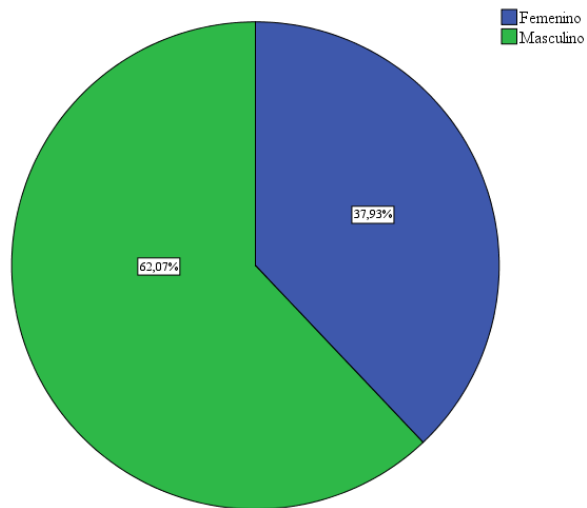


Figura 5: Género de los trabajadores encuestados

Fuente: Elaboración propia

En base a la recolección de datos obtenidos, de un total de 58 trabajadores encuestados en la Municipalidad Distrital de Kelluyo, el 62.07% son varones y el 37.93% son mujeres. La información se puede visualizar en la tabla 14 y en la figura 5.

Tabla 15.

Nivel de formación de los trabajadores

Nivel de formación	fi	hi%	Fi	Hi%
Bachiller	19	32.8	32.8	32.8
Profesional	23	39.7	39.7	72.4
Secundaria completa	8	13.8	13.8	86.2
Técnico	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

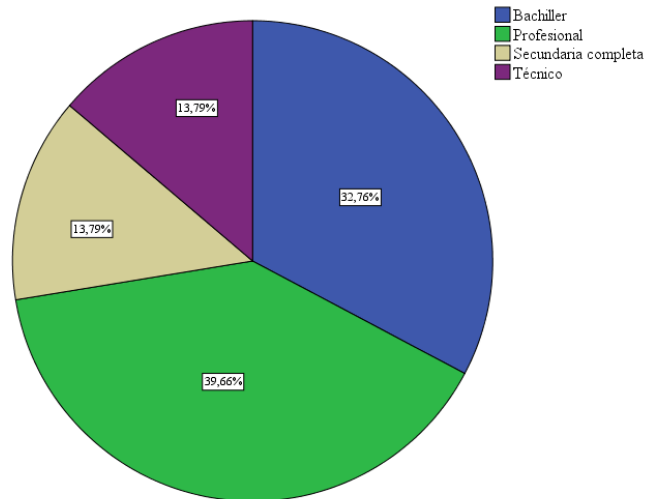


Figura 6: Nivel de formación de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 6 se puede evidenciar que el 39.66% de los trabajadores son profesionales, entiéndase como profesionales a los titulados y con grados superiores (maestrías y doctorados); el 32.76% de los trabajadores son bachilleres; y el 13.79% son trabajadores que tienen un nivel de formación a nivel técnico; y finalmente el 13.79 de los trabajadores tienen secundaria completa.

4.1.1.1 Análisis descriptivo variable absentismo laboral

A continuación, se hace el análisis del comportamiento de las 3 dimensiones del absentismo laboral con sus respectivos instrumentos de medición:

Tabla 16.

Distribución de frecuencias de la variable absentismo laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Absentismo laboral	2	3.4	48	82.8	8	13.8	58	100

Fuente: Elaboración propia

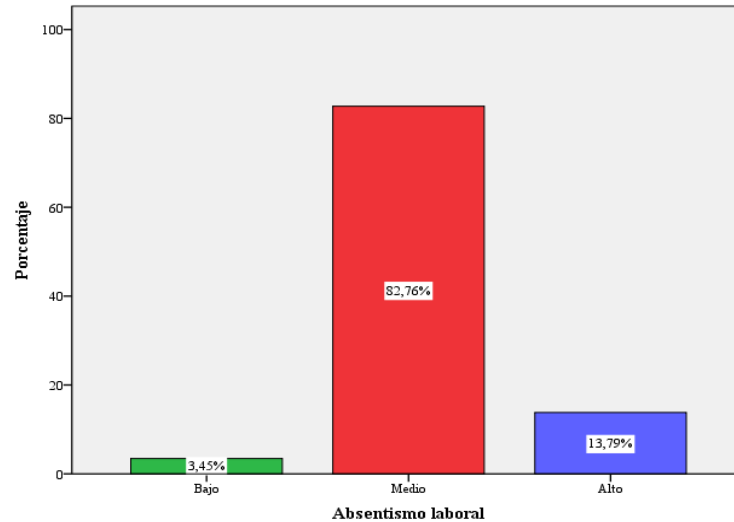


Figura 7: Distribución de frecuencias de la variable absentismo laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 16 y la figura 7 podemos ver que la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, también se puede observar los puntajes de la escala de valoración que son la sumatoria de los ítems de cada variable propuesto en el instrumento de recolección, por medio de la técnica de baremos que se ha mencionado en la metodología. Se puede evidenciar que del total de personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo (N=58), el 3.45% (n=2) consideraron que fue bajo el absentismo laboral; del mismo modo el 82.76% (n=48) consideraron que fue medio el absentismo laboral; y el 13.79% (n=8) catalogó como alto el absentismo laboral.

Análisis:

Con la interpretación hecha, podemos deducir que los trabajadores del municipio de Kelluyo, en su mayoría, perciben que el absentismo es medio, porque afectan la dimensión educacional, interno y externo.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias de las dimensiones de absentismo laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Dimensión educacional	2	3.4	25	43.1	31	53.4	58	100
Dimensión internos	5	8.6	34	58.6	19	32.8	58	100
Dimensión externos	45	77.6	12	20.7	1	1.7	58	100

Fuente: Elaboración propia

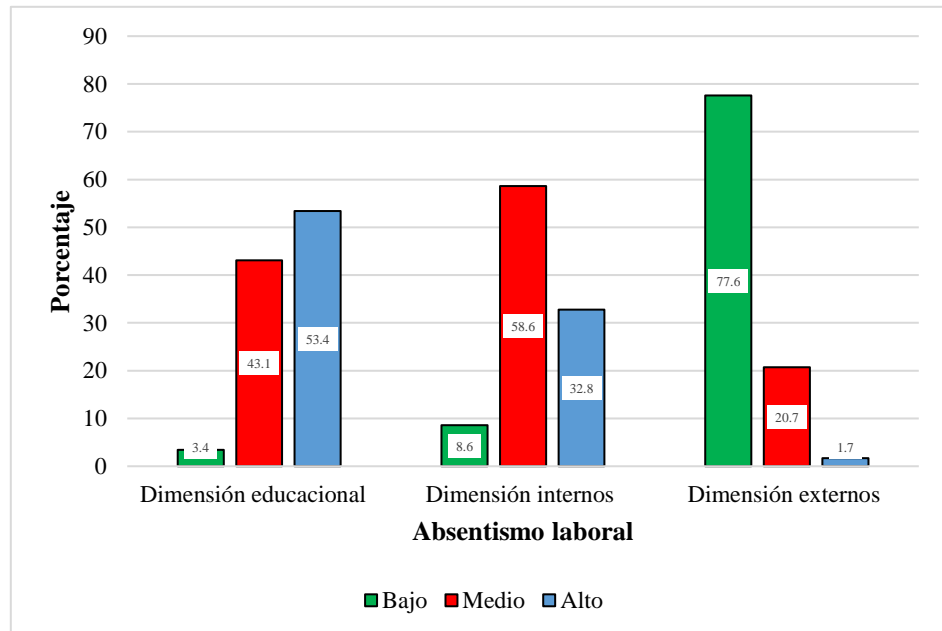


Figura 8: Distribución de frecuencias de las dimensiones de absentismo laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 17 y la figura 8 podemos observar que la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, además se puede ver los puntajes de la escala de valoración que son la sumatoria de los ítems de cada dimensión propuesto en el instrumento de



recolección, por medio de la técnica de baremos que se ha mencionado en la metodología. Primeramente, se puede ver que del total de personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo (N=58), el 3.4% (n=2) con respecto a la dimensión educacional consideraron que fue bajo la dimensión educacional, así mismo el 43.1% (n=25) consideraron que fue medio la dimensión educacional; y el 53.4% (n=31) catalogó como alto la dimensión educacional. Segundo, con respecto a la dimensión interna consideraron que fue bajo la dimensión interna con 8.6% (n=5), del mismo modo el 58.6% (n=34) consideró que fue medio, y el 32.8% (n=19) consideraron que fue alta la dimensión educacional. Finalmente, sobre la dimensión externa consideraron que fue bajo la dimensión externa con 77.6% (n=45), también el 20.7% (n=12) consideraron que fue medio, y el 1.7% (n=1) respondió que fue alta la dimensión educacional.

Análisis:

Con la interpretación hecha, podemos deducir que los trabajadores del municipio de Kelluyo, con respecto a la dimensión educacional tienen una percepción alta, seguido de cerca por la percepción media, esto se debe a que los trabajadores tienen conocimiento de las funciones, están contentos de trabajar en la municipalidad y de alguna forma tienen buenas relaciones interpersonales. Por otro lado, la dimensión interna muestra que los trabajadores tienen una percepción media con mayor frecuencia. Y finalmente, sobre la dimensión externa, la percepción de los trabajadores es que es baja, esto debido a que no tienen descansos médicos y existencia de problemas familiares.

4.1.1.2 Análisis descriptivo variable productividad laboral

A continuación, se hace el análisis del comportamiento de las 3 dimensiones de la productividad laboral con sus respectivos instrumentos de medición:

Tabla 18.

Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Productividad laboral	3	5.2	8	13.8	47	81.0	58	100

Fuente: Elaboración propia

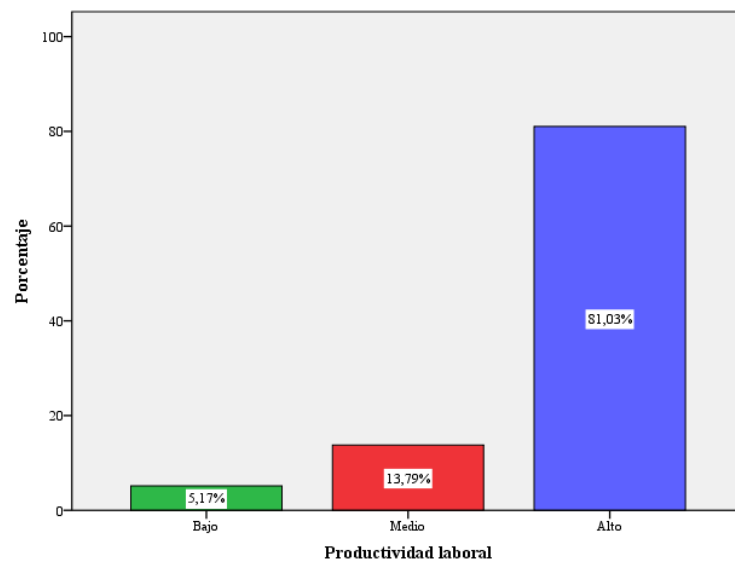


Figura 9: Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 18 y la figura 9 podemos observar que la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, además se puede ver los puntajes de la escala de valoración que son la sumatoria de los ítems de cada variable propuesto en el instrumento de recolección, por medio de la técnica de baremos que se ha mencionado en la metodología. Se aprecia que del total del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Kelluyo N=58 el 5.17% (n=3) consideró baja la productividad laboral, el 13.79% (n=8) opinó que era media y el 81.03% (n=47) consideró que era alta.

Análisis:

Después de la interpretación, podemos analizar, deduciendo que la productividad laboral es determinada por la eficiencia, eficacia y efectividad, en donde la percepción es que la productividad es alta y se puede mejorar más aún.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias de las dimensiones de productividad laboral

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Dimensión eficiencia	3	5.2	14	24.1	41	70.7	58	100
Dimensión eficacia	2	3.4	8	13.8	48	82.8	58	100
Dimensión efectividad	2	3.4	16	27.6	40	69.0	58	100

Fuente: Elaboración propia

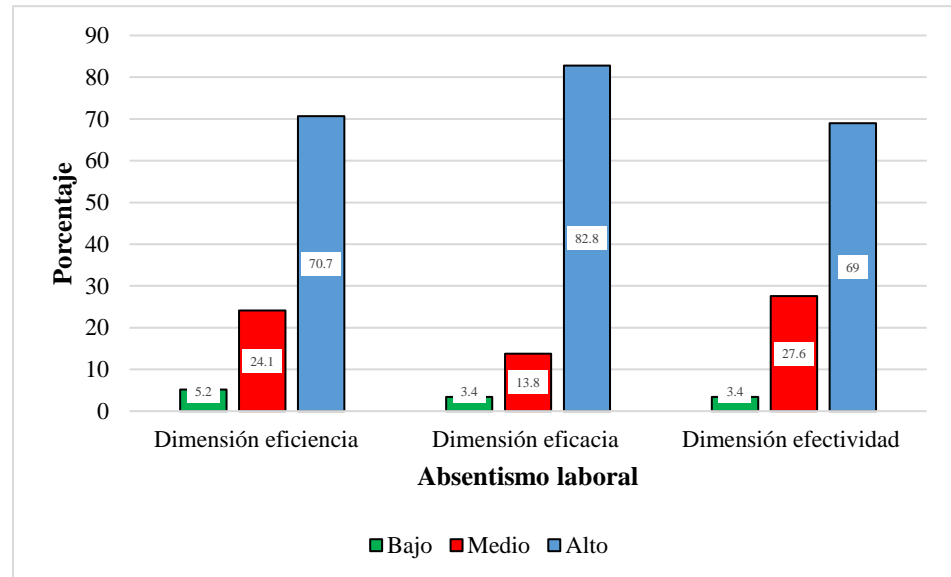


Figura 10: Distribución de frecuencias de las dimensiones de absentismo laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 19 y la figura 10 podemos observar que la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, además se puede ver los puntajes de la escala de valoración que son la sumatoria de los ítems de cada dimensión propuesto en el instrumento de recolección, por medio de la técnica de baremos que se ha mencionado en la metodología. Primero, en la dimensión eficiencia los datos muestran que 3 personas las cuales son trabajadores del municipio de Kelluyo y que representan el 5.2% del total de la muestra, consideraron que la dimensión eficiencia de dicho municipio es bajo, mientras que 14 trabajadores los cuales representan 24.1%, consideraron que la eficiencia es medio y finalmente 41 trabajadores que representa el 70.7%, consideraron que la dimensión eficiencia es alta. Segundo, en la dimensión eficacia los datos muestran que 2 personas las cuales son trabajadores del municipio de



Kelluyo y que representan el 3.4% del total de la muestra, consideraron que la dimensión eficacia de dicho municipio es bajo, mientras que 8 trabajadores los cuales representan 13.8%, consideraron que la eficacia es medio y finalmente 48 trabajadores que representa el 82.8%, consideraron que la dimensión eficacia es alta. Tercero, en la dimensión efectividad los datos muestran que 2 personas las cuales son trabajadores del municipio de Kelluyo y que representan el 3.4% del total de la muestra, consideraron que la dimensión efectividad de dicho municipio es bajo, mientras que 16 trabajadores los cuales representan 27.6%, consideraron que la efectividad es medio y finalmente 40 trabajadores que representa el 69%, consideraron que la dimensión efectividad es alta.

Análisis:

Después de la interpretación, podemos analizar la dimensión eficiencia, deduciendo así, que es determinada por la programación de actividades, por la capacidad laboral y la disponibilidad de recursos, en donde la percepción de los trabajadores del municipio de Kelluyo es que la eficiencia es alta, es decir están empleando menores recursos para el cumplimiento efectivo los objetivos de dicho municipio (de acuerdo a los planes de desarrollo). Además, la dimensión eficacia incluye la colaboración en el trabajo y el cumplimiento de objetivos, en donde la percepción es que la eficacia es alta. Finalmente, la dimensión efectividad incluye la calidad y la valoración continua, donde se puede ver que la percepción es alta. Para todas las dimensiones es que la percepción se puede seguir mejorando.

4.1.1.3 Resultados de las tablas cruzadas

Las tablas cruzadas nos permiten analizar y medir el grado de interacción entre las variables de absentismo laboral y productividad laboral. Esto ayudará a la fácil identificación de diferentes patrones, tendencias y correlaciones entre los parámetros (método de baremos). A continuación, se presenta las tablas cruzadas por objetivos:

a. Objetivo general

Tabla 20.

Tabla cruzada absentismo laboral versus productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Absentismo laboral	Bajo	N	0	1	1	2
		%	0.0	1.7	1.7	3.4
	Medio	N	3	6	39	48
		%	5.2	10.3	67.2	82.8
	Alto	N	0	1	7	8
		%	0.0	1.7	12.1	13.8
Total	N	3	8	47	58	
	%	5.2	13.8	81.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

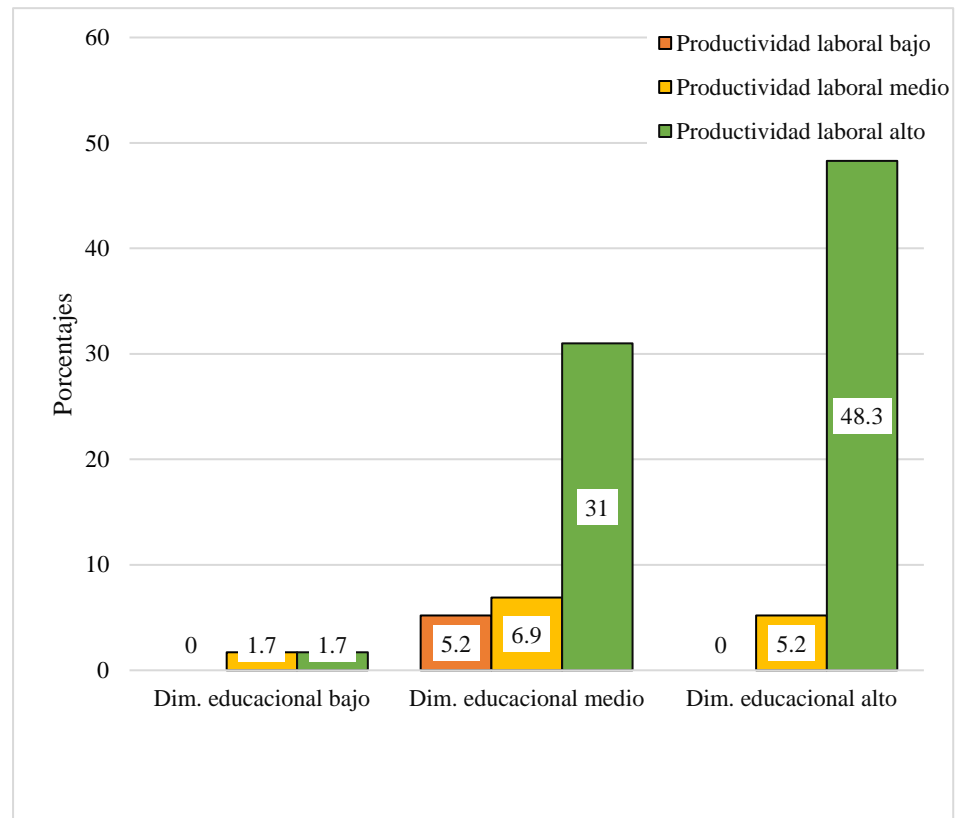


Figura 11: Productividad laboral versus productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Se observó en la tabla 20 y figura 11 que el absentismo laboral bajo se presentó en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral alta, en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral media y no se presentó ningún caso con una productividad laboral baja; mientras que el absentismo laboral medio se presentó en un 67.2% (39 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 10.3% (6 encuestados) con una productividad laboral media, y en un 5.2% (3 encuestados) con una productividad laboral baja; por otro lado, con el absentismo laboral alto se presentó en un 12.1% (7 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral media, y ningún caso se presentó con productividad laboral baja, en el caso del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo – 2023.

b. Objetivos específicos

Tabla 21.

Tabla cruzada dimensión educacional versus productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión educacional	Bajo	N	0	1	1	2
		%	0.0	1.7	1.7	3.4
	Medio	N	3	4	18	25
		%	5.2	6.9	31.0	43.1
	Alto	N	0	3	28	31
		%	0.0	5.2	48.3	53.4
Total		N	3	8	47	58
		%	5.2	13.8	81.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

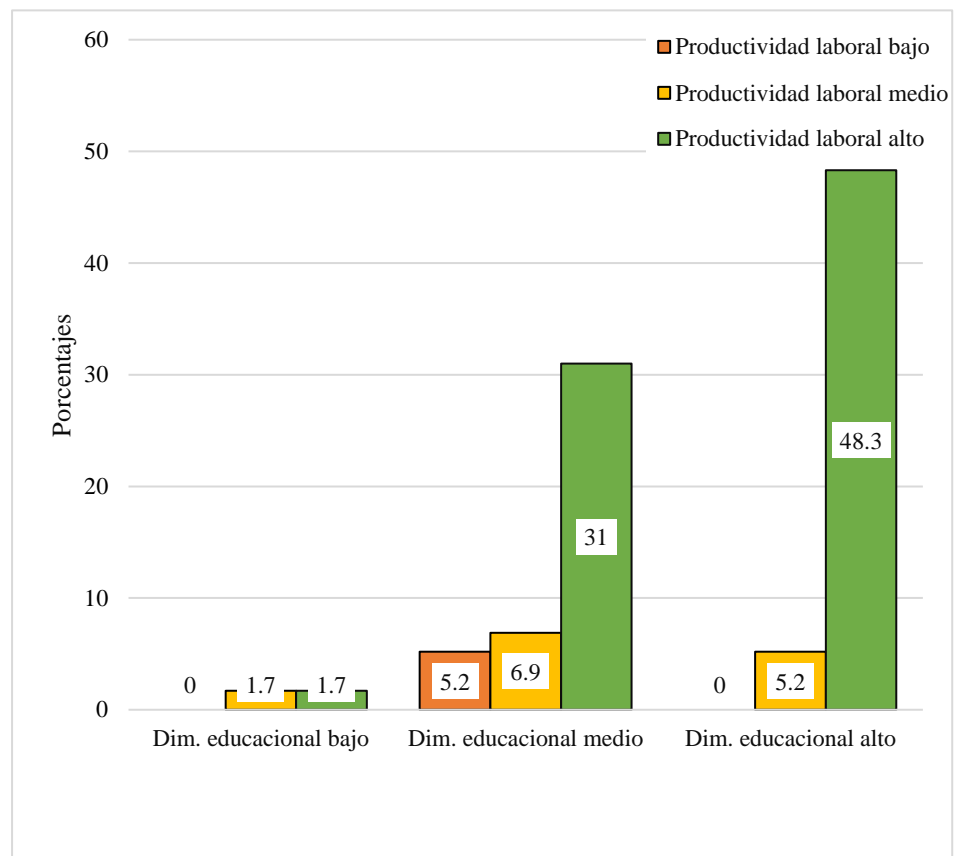


Figura 12: Dimensión educacional versus productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Se observó en la tabla 21 y figura 12 que la dimensión educacional baja se presentó en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral alta, en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral media y no se presentó ningún caso con una productividad laboral baja; mientras que la dimensión educacional medio se presentó en un 31% (18 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 6.9% (4 encuestados) con una productividad laboral media, y en un 5.2% (3 encuestados) con una productividad laboral baja; por otro lado, en la dimensión educacional alta se presentó en un 48.3% (28 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 5.2% (3 encuestados) con una productividad laboral media, y ningún caso se presentó con productividad laboral baja, en el caso del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo – 2023.

Tabla 22.

Tabla cruzada dimensión internos versus productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión internos	Bajo	N	1	1	3	
		%	1.7	1.7	5.2	8.6
	Medio	N	2	6	26	34
		%	3.4	10.3	44.8	58.6
	Alto	N	0	1	18	19
		%	0.0	1.7	31.0	32.8
Total		N	3	8	47	58
		%	5.2	13.8	81.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

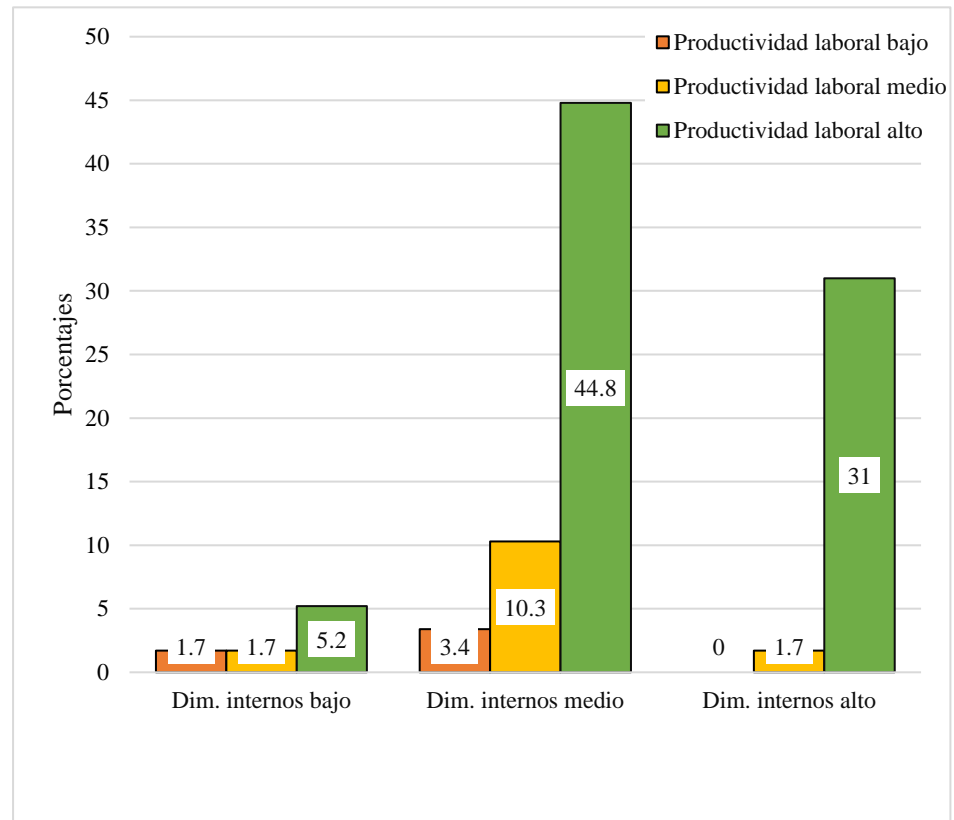


Figura 13: Dimensión internos versus productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Se observó en la tabla 22 y figura 13 que la dimensión interna baja se presentó en un 5.2% (3 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral media y en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral baja; mientras que la dimensión interna media se presentó en un 44.8% (26 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 10.3% (6 encuestados) con una productividad laboral media, y en un 3.4% (2 encuestados) con una productividad laboral baja; por otro lado, en la dimensión interna alta se presentó en un 31% (18 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 1.7% (1 encuestado) con una productividad laboral media, y ningún caso se presentó con productividad laboral baja, en el caso del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo – 2023.

Tabla 23.

Tabla cruzada dimensión externos versus productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión externos	Bajo	N	3	5	37	45
		%	5.2	8.6	63.8	77.6
	Medio	N	0	2	10	12
		%	0.0	3.4	17.2	20.7
	Alto	N	0	1	0	1
		%	0.0	1.7	0.0	1.7
Total		N	3	8	47	58
		%	5.2	13.8	81.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

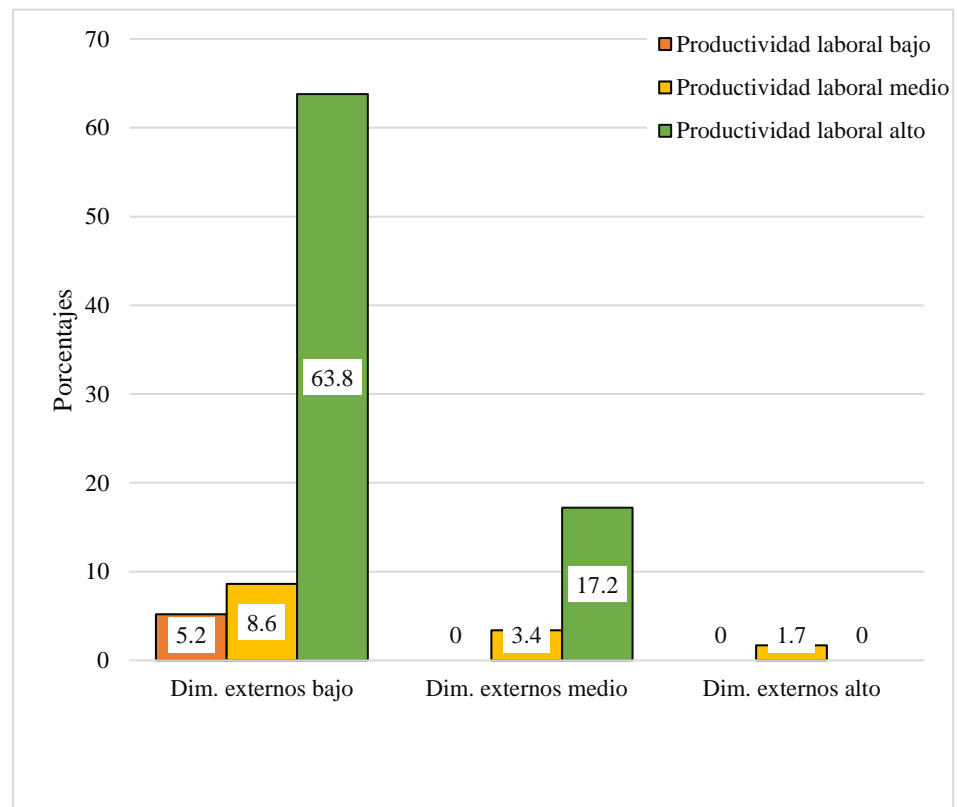


Figura 14: Dimensión externos versus productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Se observó en la tabla 23 y figura 14 que la dimensión externa baja se presentó en un 63.8% (37 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 8.6% (5 encuestados) con una productividad laboral media y en un 5.2% (3 encuestados) con una productividad laboral baja; mientras que

la dimensión externa media se presentó en un 17.2% (10 encuestados) con una productividad laboral alta, en un 3.4% (2 encuestados) con una productividad laboral media, y ningún caso con productividad laboral baja; por otro lado, en la dimensión externa alta solo se presentó 1 encuestado que es el 1.7% con una productividad laboral media, para el caso del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo – 2023.

4.1.2 Contrastación de hipótesis

Con lo que sigue, sobre la contrastación de las hipótesis planteadas, según los resultados obtenidos y el análisis de estadísticos realizados. Se plantea lo siguiente:

H0: Hipótesis nula, es una suposición que niega la hipótesis planteada.

H1: Hipótesis alterna, es lo que se ha planteado.

4.1.2.1 Contrastación de hipótesis general

Tabla 24.

Coefficiente de correlación entre el Absentismo laboral y Productividad laboral

		Absentismo laboral	Productivi dad laboral
Rho de Spearman	Absentismo laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,410**
	Productivid ad laboral	N	58
		Coefficiente de correlación	,410**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	58	

Fuente: Elaboración propia

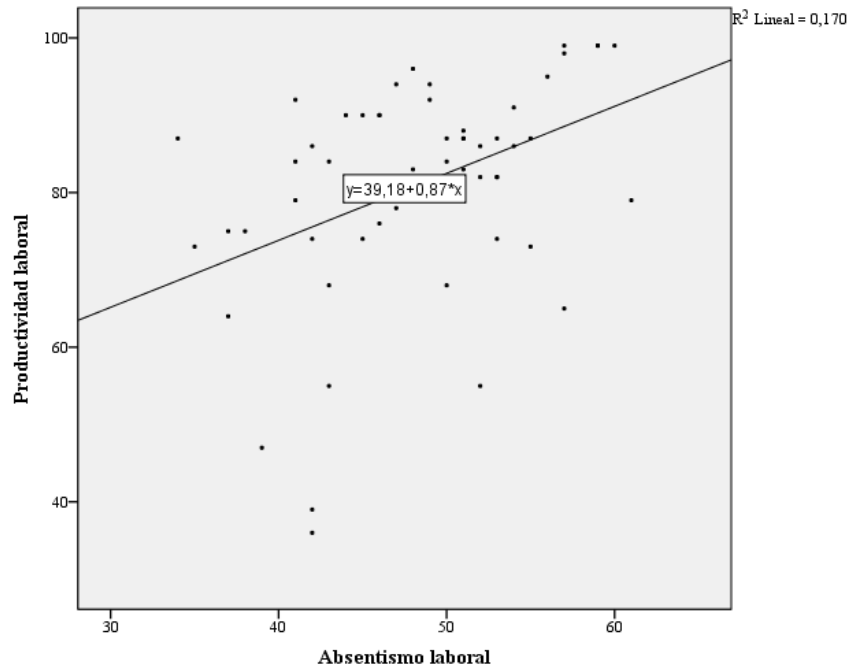


Figura 15: Diagrama de dispersión del absentismo laboral y productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24 se muestra la correlación entre el absentismo laboral y productividad del personal, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,410); resultado que denota una correlación positiva media (tabla 13); un valor de significancia de 0,001 menor a 0,05 denotando que el coeficiente es significativo. Así mismo, en la figura 15 se muestra que el diagrama de dispersión del absentismo laboral y productividad laboral tiene una dirección positiva de tendencia ascendente; es decir, existe una relación directa entre el absentismo laboral y la productividad del personal.

Bajo estas consideraciones, como la significancia es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el absentismo laboral se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral; agregando que la dependencia y correlación de una variable con respecto a la otra es media.

4.1.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

a. Contrastación Hipótesis Específica 1

Tabla 25.

Coefficiente de correlación entre la dimensión Educacional y Productividad laboral

			Educacio nal	Productivi dad laboral
Rho de Spearman	Dimensión educacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
an	Productivid ad laboral	Coefficiente de correlación	de ,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia

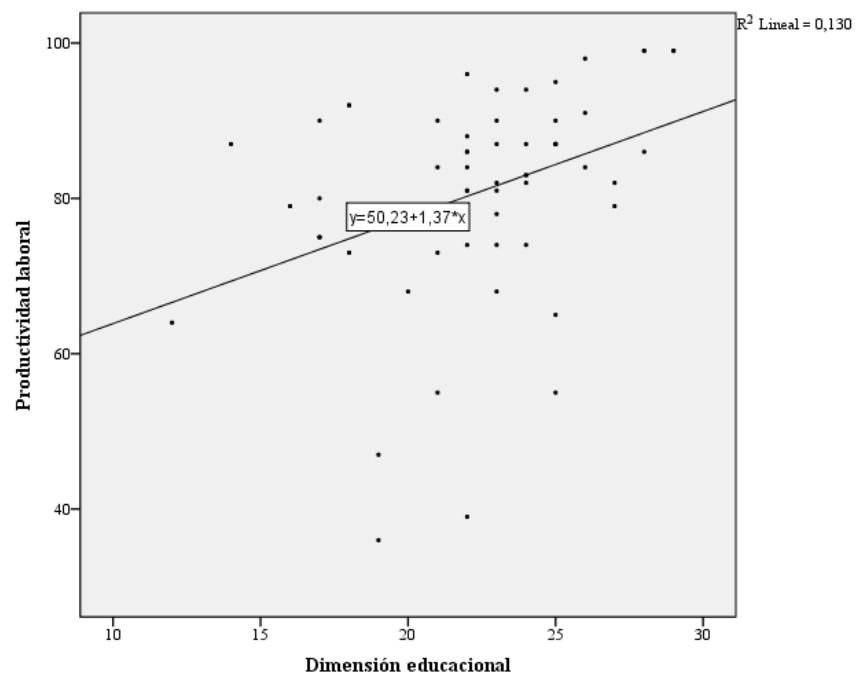


Figura 16: Diagrama de dispersión de la dimensión Educacional y productividad laboral

Fuente: Elaboración propia



En la tabla 25 se muestra la correlación entre la dimensión educacional y productividad del personal, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,412); resultado que denota una correlación positiva media (tabla 13); un valor de significancia de 0,001 menor a 0,05 denotando que el coeficiente es significativo. Así mismo, en la figura 16 se muestra que el diagrama de dispersión de la dimensión educacional y productividad laboral tiene una dirección positiva de tendencia ascendente; es decir, existe una relación directa entre la dimensión educacional y la productividad del personal, indicando que a mayor educación mayor será la productividad laboral.

De acuerdo a los resultados encontrados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la dimensión educacional se relaciona con la productividad laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa, tienen una dependencia y relación media.

b. Contratación Hipótesis Específica 2

Tabla 26.

Coefficiente de correlación entre la dimensión Interna y Productividad laboral

		Interno	Productivi	
		s	dad	
		de	laboral	
Rho de Spearman	Dimensión internos	Coefficiente correlación	,400**	
		Sig. (bilateral)	,002	
	Productivid ad laboral	N	58	58
		Coefficiente correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia

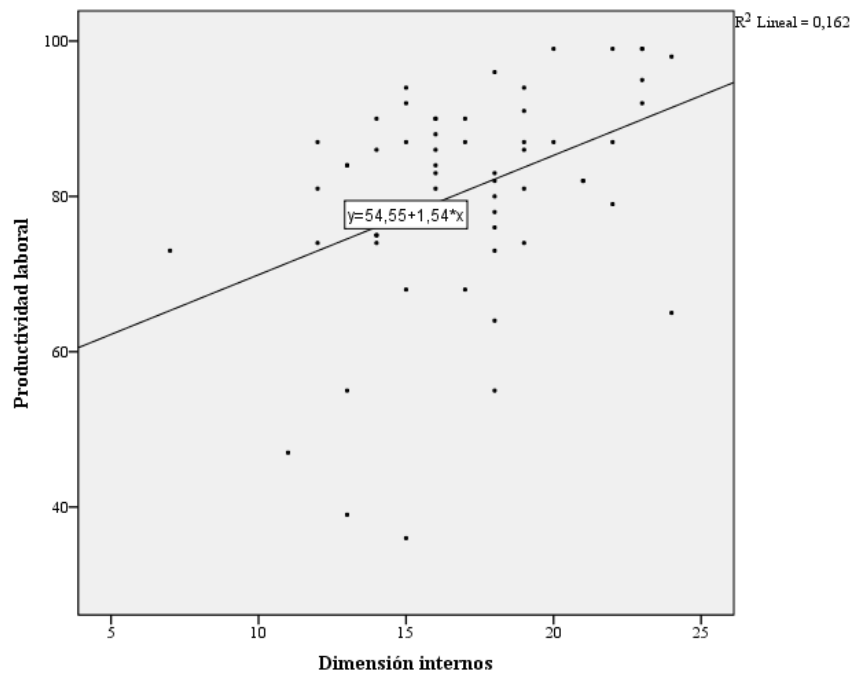


Figura 17: Diagrama de dispersión de la dimensión Interna y productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 26 se muestra la correlación entre la dimensión interna y productividad del personal, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,400); resultado que denota una correlación positiva media (tabla 13); un valor de significancia de 0,002 menor a 0,05 denotando que el coeficiente es significativo. Así mismo, en la figura 13 se muestra que el diagrama de dispersión de la dimensión interna y productividad laboral tiene una dirección positiva de tendencia ascendente; es decir, existe una relación directa entre la dimensión interna y la productividad del personal.

De acuerdo a los resultados encontrados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la dimensión interna se relaciona con la productividad laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa, tienen una dependencia y relación media.

c. Contrastación Hipótesis Específica 3

Tabla 27.

Coefficiente de correlación entre la dimensión Externa y Productividad laboral

		Externa	Producti vidad laboral
Rho de Spearman	Externa	Coeficiente de correlación	de 1,000 - ,134**
		Sig. (bilateral)	. 0.040
		N	58 58
	Producti vidad laboral	Coeficiente de correlación	de -,134** 1,000
		Sig. (bilateral)	0.040 .
		N	58 58

Fuente: Elaboración propia

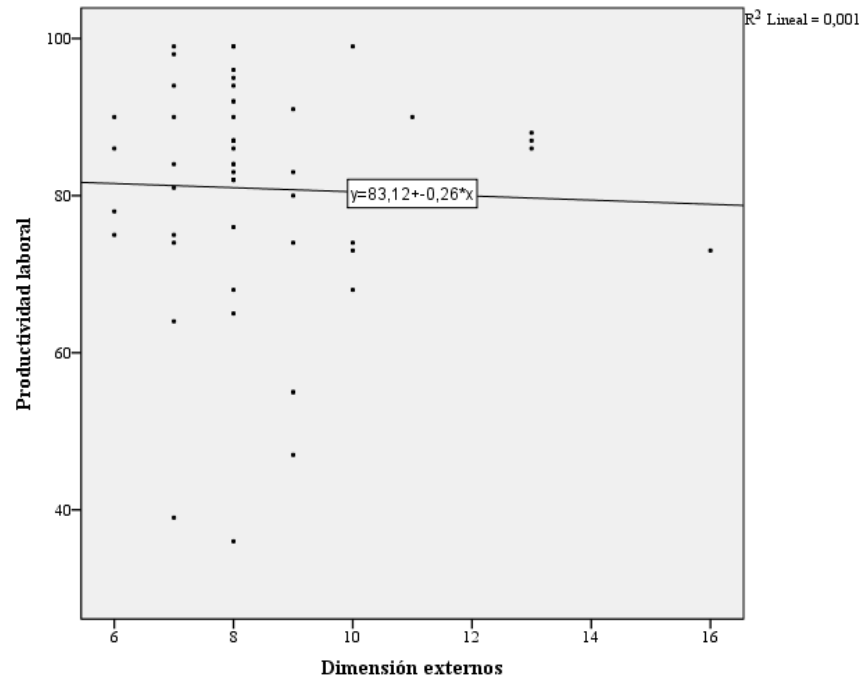


Figura 18: Diagrama de dispersión de la dimensión Externa y productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 se muestra la correlación entre la dimensión externa y productividad del personal, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman (-0,134); resultado que denota una correlación negativa muy débil (tabla 13); un valor de significancia de 0,040 menor a 0,05 denotando que el coeficiente es significativo. Así mismo, en la figura 18 se muestra que el diagrama de dispersión de la dimensión externa y la productividad laboral tiene una dirección negativa de tendencia descendente; es decir, existe una relación inversa entre la dimensión externa y la productividad del personal, esto es si hay mayor sea afectado externamente el trabajador menor será la productividad laboral.

De acuerdo a este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la dimensión externa se relaciona con la



productividad laboral; agregando que la correlación entre ambos es negativa y significativa, tienen una dependencia y relación muy débil.

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se discute los resultados obtenidos en la investigación con los resultados obtenidos a nivel nacional e internacional, para ver la igualdad o diferencia con las mismas:

En la investigación se encuentra una correlación Rho de Spearman de 0.410 entre las variables de absentismo laboral y productividad laboral, que significa una correlación positiva media, coincidiendo con el autor Dávalos (2020), estudio realizado en Perú, en donde la correlación fue de 0.450 indicando que fue positiva y moderada. Por otro lado, se difiere con autores como Araujo (2022) y Velasquez (2019), estudios hechos en el Perú, el primero encontró una correlación significativa negativa de -0.413 y el segundo encontró una relación negativa, también el autor Ccollana (2015), encontró una relación inversa entre el absentismo laboral y la productividad. El autor Baptista et al. (2016), estudio hecho en Uruguay, afirma que se encontró la correlación entre el absentismo y la productividad.

En la investigación se tiene como coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la dimensión educacional y la productividad del personal de 0.412, que denota una relación positiva media, esto puede ser causado por factores de sexo, edad, estado de salud, estatuto, antigüedad, condiciones meteorológicas, número de días feriados legales e incidencias de gripe, mencionado por el autor Klings (2019).

En la investigación se tiene como coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la dimensión interna y la productividad del personal de 0.400, que significa una



relación positiva media, esto puede ser causado, afirmado por Borda et al. (2017), por medidas de relaciones interpersonales, la remuneración y clima organizacional.

En la investigación se tiene como coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la dimensión externa y la productividad del personal de -0.134, resultado que denota una correlación negativa débil, esto es causado debido a que no tienen descansos médicos y existencia de problemas familiares, coincidiendo con los autores Mulato y Segura (2019), donde afirman que el absentismo justificado, injustificado inciden en la productividad. Agregando que los trabajadores tienen una percepción baja en la dimensión externa.

En los resultados descriptivos encontrados es que el absentismo medio se presentó en 67.2% y alto en 12.1% en términos de productividad, teniendo resultados semejantes con el autor Dávalos (2020), donde sus resultados descriptivos fueron que el absentismo es moderado (87%) y alto (61%) en términos de productividad.

Los autores Pizarro (2019) y Churata (2019), encontraron que el absentismo laboral influye dentro de los trabajos realizados por lo trabajadores, sobre todo en la productividad.

Finalmente, se resalta resultados relevantes descriptivos, donde indicaron que el 82.76% que el absentismo fue medio y también que el 81.03% de trabajadores indicaron que la productividad era alta.



V. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general: según el desarrollo de las pruebas obtenidas en la evaluación de las variables absentismo laboral y productividad del personal, presentan una correlación positiva media (0.410), donde se puede resaltar que las personas que tienen absentismo laboral medio tienen productividad alta en 67.2%, con productividad laboral media en 10.3% y con productividad baja en 5.2%, lo que significa que el personal del municipio cuando se ausenta medianamente del trabajo, aumentará su productividad en el sentido de eficiencia, eficacia y efectividad. Por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa media entre el absentismo laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, Provincia de Chucuito, Región de Puno – 2023.

Con respecto al objetivo específico 1: según el desarrollo de las pruebas obtenidas en la evaluación de la dimensión educacional y productividad del personal, presentan una correlación positiva media (0.412), donde se puede resaltar que las personas que tienen dimensión educacional medio tienen productividad alta en 31.0%, con productividad laboral media en 6.9% y cuando tienen dimensión educacional alto tienen productividad alta en 48.3%, es decir cuando el personal del municipio conoce el área, tiene una inducción aceptable y relaciones laborales adecuados aumentará su productividad del personal. Por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa media entre la dimensión educacional y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, Provincia de Chucuito, Región de Puno – 2023.

Con respecto al objetivo específico 2: según el desarrollo de las pruebas obtenidas en la evaluación de la dimensión internas y productividad del personal, presentan una correlación positiva media (0.400), donde se puede resaltar que las personas que tienen



dimensión interna medio tienen productividad alta en 44.8%, con productividad laboral media en 10.3% y cuando tienen dimensión externa alto tienen productividad alta en 31.0%, es decir cuando el personal del municipio tiene facilidad adaptarse al cambio, tiene condiciones adecuadas y salarios acordes al promedio aumentará su productividad del personal. Por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa media entre la dimensión internas y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, Provincia de Chucuito, Región de Puno – 2023.

Con respecto al objetivo específico 3: según el desarrollo de las pruebas obtenidas en la evaluación de la dimensión externa y productividad del personal, presentan una correlación negativa muy débil (-0.134), donde se puede resaltar que las personas que tienen dimensión externo bajo tienen productividad alta en 63.8%, con productividad laboral media en 8.6% y cuando tienen dimensión externo medio tienen productividad alto en 17.2%, es decir cuando disminuye la dimensión externa del absentismo laboral aumenta la productividad del personal; por lo que se concluye que existe una relación negativa y significativa muy débil entre la dimensión interna y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, Provincia de Chucuito, Región de Puno – 2023.



VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades del municipio que, basándose en este estudio, mejoren la gestión centrándose en el capital humano, fijándose en las necesidades que presentan los trabajadores, a la vez escuchando las opiniones que tengan respecto al trabajo, esto los comprometerá y los va involucrar con el municipio, así mismo en las reuniones realizadas hacerles llegar un reconocimiento por la labor y el esfuerzo que ponen en cada actividad, lo que repercute positivamente en el rendimiento del personal, en el municipio y también en los servicios prestados a la población.

La Jefatura de Recursos Humanos del municipio debe desarrollar estrategias para renovar la cultura organizativa con el fin de reducir la tasa del absentismo laboral. Además de ello las autoridades del municipio deben promover programas de salud ocupacional para reducir las enfermedades que conducen a descansos médicos, así como promover programas de motivación y fomentar actividades recreativas y de relajación para garantizar el bienestar del personal mediante el desarrollo de actividades deportivas.

También se recomienda a las autoridades de la municipalidad, tener un plan de capacitación, charlas motivacionales cada semana, dando la facilidad a todo el personal de la municipalidad para que puedan asistir y así aumentar sus conocimientos para mejorar la productividad del personal en beneficio de la Municipalidad Distrital de Kelluyo.

Las autoridades del municipio deben incentivar al trabajador a cumplir los objetivos propuestos renovando sus estrategias relacionadas con las dimensiones del absentismo, como la educativa, la interna y la externa. Dando un ambiente laboral adecuado y cómodo con los servicios básicos disponibles.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramova, N., & Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299–305.
<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>
- Araujo Poma, J. A. (2022). El ausentismo laboral y su relación con la productividad en una empresa de Contac Center Omnicanal en Lima – 2022. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Arias Galicia, F., & Heredia Espinosa, V. (2015). *Administración de recursos humanos : para el alto desempeño* (Sexta edic). Trillas.
<https://www.worldcat.org/es/title/administracion-de-recursos-humanos-para-el-alto-desempeno/oclc/958383198>
- Balderas Pedrero, M. (2017). Administración de los servicios de enfermería. In *Shanghai Ligong Daxue Xuebao/Journal of University of Shanghai for Science and Technology* (Vol. 39, Issue 1). <https://doi.org/10.13255/j.cnki.jusst.2017.01.003>
- Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). Ausentismo laboral. *VI Jornadas Académicas de La Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*.
http://www.fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo_Zunino_Mendez_y_Baptista.pdf
- Bloom, E. P. (2015). *4 essential characteristics for effective IT productivity*.
<https://www.cio.com/article/247147/4-essential-characteristics-for-effective-it-productivity.html>
- Bonta, P., & Faber, M. (1994). *199 preguntas sobre marketing y publicidad* (Norma).
https://www.academia.edu/34437961/Patricia_Bonta_y_Mario_Faber_199_preguntas_sobre_marketing_y_publicidad
- Borda, M., Rolón, E., Diaz Piraquive, F. N., & González, J. (2017). Ausentismo laboral:



- impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. *Universidad Del Rosario*, 1–38.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583%0Ahttps://repository.urosario.edu.co/>
- Carro Paz, R., & González Gómez, D. (2016). Administración de las Operaciones: productividad y competitividad. *Universidad Nacional de Mar Del Plata*.
- Ccollana Salazar, Y. (2015). Rotación del personal , absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales de La Universidad de San Martín de Porres*, 6(220–9336), 50–59.
- Charaja Cutipa, F. (2009). *El MAPIC en la metodología de la investigación*.
<https://www.scribd.com/document/67061552/Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica#>
- Chiavenato, I. (2007). *Introduccion a la teoría general de la administración*.
- Churata Chambi, J. E. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del Departamento de Puno*, 2019.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3505/Jhon_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Dávalos Herrera, C. Y. (2020). *Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense*, Bellavista-2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49946>
- De Chile. (2023). *Radicación de la palabra productividad*.
[http://etimologias.dechile.net/?productividad#:~:text=La palabra%22productividad%22 está formada,sufijo -dad \(cualidad\).](http://etimologias.dechile.net/?productividad#:~:text=La palabra%22productividad%22 está formada,sufijo -dad (cualidad).)
- Decreto Legislativo N° 276. (1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de



- Remuneraciones del Sector Público. *Norma Legal*, 276, 1–12.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf>
- Delgado, J. P. (2010). *Productividad laboral*.
<https://www.bumeran.com.pe/noticias/productividad-laboral/>
- Fajardo, O. (2008). *El concepto en las empresas y estrategias para su desarrollo*.
[http://fbusiness.wordpress.com/2008/01/05/el-concepto-deposicionamiento-en-las-empresas-y-estrategias-para-su-desarrollo/ %0D](http://fbusiness.wordpress.com/2008/01/05/el-concepto-deposicionamiento-en-las-empresas-y-estrategias-para-su-desarrollo/)
- Fernandez Contreras, D. A. (2017). *Aplicación de un modelo de gestión para la mejora de la productividad del restaurante D'Brau de la ciudad de Chiclayo*. Universidad de San Martín de Porres.
- Frías Navarro, D., & Pascual Soler, M. (2012). Prácticas del análisis factorial exploratorio (EFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, 19(45–58).
- García, M. D. A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Med Segur Trab*, 57(223), 111–120.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>
- Genowska, A., Fryc, J., Pinkas, J., Jamiołkowski, J., Szafraniec, K., Szpak, A., & Bojar, I. (2017). Social costs of loss in productivity-related absenteeism in Poland. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(6), 917–932. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01123>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Econometría*. In *Nucl. Phys.* (Quinta edi). McGrawHill Education. <https://fvela.files.wordpress.com/2012/10/econometria-damodar-n-gujarati-5ta-ed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Feránadez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2014).



- Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación* (6ta. edici). McGrawHill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- IBM. (2022). *Prueba de KMO y Bartlett*. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/29.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>
- Instituto Nacional de Estadística. (2010). *No Title*. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4877&op=30245&p=1&n=20>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Puno: Resultados definitivos*.
- Klinges, G. (2019). *The Determinants of the Absenteeism Costs : Evidence from a Belgian Hospital*. <http://hdl.handle.net/2268.2/6378>
- Kocakülâh, M. C., Bryan, T. G., & Lynch, S. (2018). Effects of Absenteeism on Company Productivity, Efficiency, and Profitability. *Business and Economic Research*, 8(1), 115. <https://doi.org/10.5296/ber.v8i1.12395>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14a edición). https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lache Rodas, J. C. (2021). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>
- Ley Organica de Municipalidades Nro. 27972. (2003). Ley Organica de Municipalidades. *Congreso de La Republica Del Péru, 27972, 2*. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2014/03/ley_de_movilidad_humana_oficial.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Consulta de Ejecución del Gasto*.



- <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2022&ap=ActProy>
- Molinera Mateos, J. F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción* (2da edición).
https://books.google.com.pe/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Morquera Tavera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. *Universidad Militar Nueva Granada*, 33.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017.pdf;jsessionid=0A878AEEC6597BA87B6770675D5A3106?sequence=1>
- Mostajo Guardia, R. (2000). Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala. In *Cepal*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7636/S00080661_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mulato Carrasco, L. C., & Segura Medina, B. (2019). *Ausentismo laboral en la Productividad de los Colaboradores en los Módulos de Telefonía Claro Cadenas Junín*, 2021.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3863/T037_45223618_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Inditex se une a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_866305/lang--es/index.htm
- Ortiz Alejo, Y. (2003). *Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública* [Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/4424>



- Peiró, J. M., Rodríguez Moolina, I., & Gloria, G. M. M. (2008). *El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*.
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Pizarro Quedena, P. (2019). *El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana*.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones*. Icaria.
https://www.researchgate.net/publication/267025571_La_efectividad_organizativa
- Real Academia Española. (2005). *Diccionario panhispánico de dudas*.
<https://www.rae.es/dpd/ausentismo>
- Recursos Humanos Ransdat. (2022). *Más de 1.200.000 personas que no acudieron a su puesto de trabajo cada día, durante el segundo trimestre de 2022*.
<https://www.observatoriorh.com/randstad/mas-de-1-200-000-personas-que-no-acudieron-a-su-puesto-de-trabajo-cada-dia-durante-el-segundo-trimestre-de-2022.html>
- Ribaya Mallada, F. J. (n.d.). *Gestión Humana.com*.
<http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Absentismo-Laboral-empresas-esp.pdf>
- Ribaya Mallada, F. J. (1998). La gestión del absentismo laboral: concepto, características y medición. *Dialnet*, 16–34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=174475>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava edi).
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfil>



- e.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, D. (2011). *Diagnóstico organizacional*.
<https://www.alfaomega.com.mx/default/editoriales/udechile/diagnostico-organizacional-6-ed.html>
- Rodriguez Tepezano, J. L., Llanos Rete, J., Romero Pérez, M. D., & Flores Vázquez, N. A. (2005). *Recursos Humanos I Plan: 1-167*.
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/2/1256.pdf>
- Rojas Quispe, M. B., & Salas Quiroz, M. C. (2017). *El absentismo en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa – 2015*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6294/RIroqumb%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz Rentería, A. Y., Giseth Castro, K., & Cañon Castiblanco, A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en los colaboradores de una empresa de fundición de metales no ferrosos, Bogotá 2016 - 2018* [Universidad Distrital Francisco José De Caldas].
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/14622/RuizRenteriaAnaYulisa2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruíz Salazar, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*.
<https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/KOHA-UCATOLICA%3A42420>
- Silva Berrio, S. B., & Ramos Molina, R. (2019). *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Apurímac - 2017*. 170.
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3578/253T201900>



23_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez, K. (2019). *Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019*”. 12–105.

Velásquez Perales, R. A. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*. 1–159.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11533?show=full>

Wikipedia. (2021). *Distrito de Kelluyo*.

https://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_de_Kelluyo



ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
Escuela Profesional de Administración

Encuesta N°

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta

Estimado(a) trabajador(a), con la presente encuesta sobre “El absentismo laboral y su relación con la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Kelluyo” pretendemos obtener información para fines estrictamente académicos, su aporte es muy importante y será de gran ayuda. Por favor sírvase a contestar con la mayor veracidad posible, agradecemos su gentil colaboración.

Instrucciones: Marque con una (X) la alternativa que considere adecuado, según sea el caso.

Datos demográficos

1. **Género:** Masculino () Femenino ()

2. **Nivel de formación:** Profesional () Bachiller () Auxiliar () Técnico ()
Secundaria Completa ()

Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ABSENTISMO LABORAL						
ÍTEMS						
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN EDUCACIONAL						
1	Conoce usted sus funciones dentro de la municipalidad.					
2	La municipalidad le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.					
3	La municipalidad realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.					
4	La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la municipalidad.					
5	Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.					
6	Se siente orgulloso de trabajar en esta municipalidad.					
DIMENSIÓN INTERNOS						
7	Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.					
8	Usted se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la municipalidad.					
9	Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la municipalidad.					
10	El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.					
11	Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.					
DIMENSIÓN EXTERNOS						
12	En el presente año, usted tuvo descanso médico.			3		
13	Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.					
14	Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
Escuela Profesional de Administración

15	En su casa, usted tiene responsabilidad de ayudar a otras personas.					
----	---	--	--	--	--	--

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
ÍTEM		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN EFICIENCIA						
16	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.					
17	Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.					
18	Usted coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.					
19	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.					
20	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.					
21	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.					
22	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.					
23	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.					
24	Hace uso de los materiales de la municipalidad de manera correcta evitando su mal uso.					
DIMENSIÓN EFICACIA		1	2	3	4	5
25	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.					
26	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
27	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.					
28	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.					
29	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.					
30	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la municipalidad.					
31	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.					
DIMENSIÓN EFECTIVIDAD		1	2	3	4	5
32	En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.					
33	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la municipalidad.					
34	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la municipalidad.					
35	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.					



¡Agradecemos su colaboración y honestidad!

Fuente: Adaptado de Velasquez (2019) y Dávalos (2020)



ANEXO 02: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

OBS	Género	Nivel de formac	ABSENTISMO LABORAL														
			Dimensión educacional						Dimensión internos					Dimensión externos			
			DEd_1	DEd_2	DEd_3	DEd_4	DEd_5	DEd_6	DIn_1	DIn_2	DIn_3	DIn_4	DIn_5	DEx_1	DEx_2	DEx_3	DEx_4
1	Masculino	Profesional	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	5
2	Femenino	Profesional	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	4
3	Masculino	Profesional	5	3	3	2	4	5	2	2	2	3	4	1	1	3	3
4	Masculino	Profesional	5	1	1	2	4	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5
5	Masculino	Profesional	4	1	1	3	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3
6	Femenino	Bachiller	5	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	2	1	3
7	Masculino	Bachiller	5	3	1	5	5	5	3	3	4	5	4	3	1	2	4
8	Masculino	Bachiller	4	1	2	1	5	4	4	2	4	3	3	4	1	1	5
9	Femenino	Bachiller	5	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	1	1	3	4
10	Femenino	Técnico	5	4	1	3	4	5	5	4	3	3	3	1	1	1	5
11	Femenino	Bachiller	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	1	1	1	5
12	Masculino	Profesional	5	2	2	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4
13	Masculino	Bachiller	5	2	2	1	4	4	4	1	4	3	3	1	1	1	5
14	Masculino	Secundaria com	1	3	5	3	5	5	3	2	3	3	2	1	1	1	4
15	Masculino	Profesional	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5
16	Femenino	Profesional	4	5	2	3	4	3	4	4	5	4	1	3	3	5	5
17	Masculino	Profesional	4	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	1	1	2	2
18	Femenino	Bachiller	4	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	1	1	3	4
19	Masculino	Bachiller	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	2	4
20	Femenino	Técnico	5	3	3	3	4	5	4	2	5	4	4	1	1	2	3
21	Masculino	Profesional	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3
22	Masculino	Profesional	5	3	3	3	5	5	4	4	4	1	2	1	1	2	4
23	Masculino	Profesional	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	2	1	2	5
24	Masculino	Profesional	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	1	1	2	4
25	Masculino	Secundaria com	1	2	3	4	4	5	1	3	4	2	1	1	2	3	3
26	Masculino	Profesional	5	3	1	3	5	5	4	3	1	3	3	1	1	1	3
27	Femenino	Profesional	5	4	3	2	4	5	2	3	2	2	3	1	1	1	4
28	Masculino	Técnico	3	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	1	1	1	5
29	Femenino	Secundaria com	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	3	1	1	1	5
30	Femenino	Técnico	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	2	4
31	Masculino	Bachiller	5	3	4	2	4	5	5	3	4	2	2	1	1	1	4
32	Femenino	Bachiller	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	1	1	1	5
33	Femenino	Secundaria com	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	1	1	3	4
34	Femenino	Bachiller	4	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	1	4
35	Femenino	Técnico	4	5	1	4	4	5	3	3	3	4	5	1	1	1	3
36	Masculino	Profesional	4	1	1	1	4	5	3	3	3	3	3	2	1	2	5
37	Masculino	Profesional	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4
38	Masculino	Profesional	5	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	1	1	2	4
39	Masculino	Técnico	2	1	2	3	5	4	4	1	1	4	4	1	1	1	3
40	Masculino	Técnico	3	2	3	5	4	4	3	2	2	3	3	1	1	2	5
41	Masculino	Profesional	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	1	1	2	5
42	Masculino	Secundaria com	5	5	5	1	3	3	1	3	3	2	1	3	1	5	
43	Femenino	Bachiller	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	1	1	1	5
44	Masculino	Profesional	5	2	1	1	5	4	3	1	1	1	1	1	1	3	5
45	Masculino	Profesional	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	5
46	Masculino	Secundaria com	3	2	3	3	4	4	5	1	3	3	3	1	1	2	4
47	Masculino	Secundaria com	4	2	3	1	1	1	3	4	3	4	4	1	1	1	4
48	Femenino	Profesional	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	1	1	2	3
49	Masculino	Secundaria com	5	5	3	5	5	5	5	4	1	3	3	1	1	2	4
50	Femenino	Bachiller	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
51	Masculino	Bachiller	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	4
52	Femenino	Bachiller	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	3	3	2	5
53	Femenino	Bachiller	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	5
54	Femenino	Bachiller	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4
55	Masculino	Bachiller	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	1	1	5
56	Masculino	Profesional	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	1	2	2	4
57	Masculino	Técnico	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	1	1	2	4
58	Femenino	Bachiller	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2

Fuente: Elaboración propia



PRODUCTIVIDAD LABORAL																			
Dimensión eficiencia									Dimensión eficacia							Dimensión efectividad			
DE_1	DE_2	DE_3	DE_4	DE_5	DE_6	DE_7	DE_8	DE_9	DEf_1	DEf_2	DEf_3	DEf_4	DEf_5	DEf_6	DEf_7	DEft_1	DEft_2	DEft_3	DEft_4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	3	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3
5	3	4	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4
4	3	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	2	2	3	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
1	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	4	1	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	4	3	2	5	3	4	5	4	4	1	3	4	4	5	4	3
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2	1	3
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	3	1	3	2	5	3	3	1
5	5	4	2	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	2	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	2	5	3	4	3	4	4
5	4	3	3	5	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	3	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
5	4	5	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	3	5
4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	3	3
5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	1	1	3	3	5	2	5	3	1	2	3	2	2	2	4	3	1	3	3
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4
5	3	3	1	3	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	4	3	4	2	5	4	4	5	5	3	5	3	4	1	5	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2
5	3	2	1	3	2	3	2	5	1	3	3	5	2	5	5	5	4	3	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	4	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 03: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS POR CADA INDICADOR DE AMBAS VARIABLES

	N	Mín.	Máx.	Media	Desv.
1. Conoce usted sus funciones dentro de la municipalidad.	58	1	5	4,36	,968
2. La municipalidad le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	58	1	5	3,22	1,312
3. La municipalidad realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.	58	1	5	2,79	1,239
4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la municipalidad.	58	1	5	3,29	1,155
5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	58	1	5	4,38	,745
6. Se siente orgulloso de trabajar en esta municipalidad.	58	1	5	4,38	,791
7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	58	1	5	3,67	,846
8. Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la municipalidad.	58	1	5	3,31	1,143
9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la municipalidad.	58	1	5	3,55	1,095
10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	58	1	5	3,33	1,098
11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	58	1	5	3,26	1,018
12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	58	1	4	1,36	,742
13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	58	1	3	1,31	,654
14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	58	1	5	1,76	,823
15. En su casa, usted tiene responsabilidad de ayudar a otras personas.	58	2	5	4,14	,826
16. Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	58	1	5	4,16	,894
17. Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	58	1	5	3,78	,956
18. Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	58	1	5	3,81	,999
19. Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	58	1	5	3,76	1,097
20. Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	58	1	5	3,93	1,041
21. Su grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad profesional.	58	1	5	4,09	,996
22. Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	58	1	5	3,52	1,112
23. Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	58	1	5	4,03	1,025
24. Hace uso de los materiales de la municipalidad de manera correcta evitando su mal uso.	58	1	5	4,17	1,078
25. Cumples con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	58	1	5	4,10	1,021
26. Conoces las funciones que se desarrolla en tu puesto de trabajo.	58	1	5	4,22	,918
27. Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	58	1	5	4,22	,899
28. Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	58	1	5	4,40	,877
29. Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	58	1	5	4,10	1,165
30. Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la municipalidad.	58	1	5	3,81	,963
31. Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	58	1	5	4,47	,799
32. En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.	58	1	5	3,86	1,277
33. Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la municipalidad.	58	1	5	4,12	1,125
34. Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la municipalidad.	58	1	5	4,05	,999
35. Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	58	2	5	4,26	,828
N válido (por lista)	58				

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 04: PROMEDIO, DESVIACIÓN ESTÁNDAR Y VARIANZA POR CADA INDICADOR DE AMBAS VARIABLES

	N	Media	Desv.	Var.
1. Conoce usted sus funciones dentro de la municipalidad.	58	4,36	,968	,937
2. La municipalidad le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	58	3,22	1,312	1,721
3. La municipalidad realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.	58	2,79	1,239	1,535
4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la municipalidad.	58	3,29	1,155	1,334
5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	58	4,38	,745	,555
6. Se siente orgulloso de trabajar en esta municipalidad.	58	4,38	,791	,626
7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	58	3,67	,846	,715
8. Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la municipalidad.	58	3,31	1,143	1,306
9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la municipalidad.	58	3,55	1,095	1,199
10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	58	3,33	1,098	1,207
11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	58	3,26	1,018	1,037
12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	58	1,36	,742	,551
13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	58	1,31	,654	,428
14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	58	1,76	,823	,678
15. En su casa, usted tiene responsabilidad de ayudar a otras personas.	58	4,14	,826	,682
16. Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	58	4,16	,894	,800
17. Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	58	3,78	,956	,914
18. Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	58	3,81	,999	,998
19. Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	58	3,76	1,097	1,204
20. Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	58	3,93	1,041	1,083
21. Su grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad profesional.	58	4,09	,996	,992
22. Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	58	3,52	1,112	1,237
23. Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	58	4,03	1,025	1,051
24. Hace uso de los materiales de la municipalidad de manera correcta evitando su mal uso.	58	4,17	1,078	1,163
25. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	58	4,10	1,021	1,042
26. Conoces las funciones que se desarrolla en tu puesto de trabajo.	58	4,22	,918	,844
27. Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	58	4,22	,899	,809
28. Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	58	4,40	,877	,770
29. Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	58	4,10	1,165	1,358
30. Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la municipalidad.	58	3,81	,963	,928
31. Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	58	4,47	,799	,639
32. En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.	58	3,86	1,277	1,630
33. Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la municipalidad.	58	4,12	1,125	1,266
34. Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la municipalidad.	58	4,05	,999	,997
35. Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	58	4,26	,828	,686
N válido (por lista)	58			

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 05: RELACIÓN DE UNA PREGUNTA CON RESPECTO A LAS DEMÁS PREGUNTAS DE LA VARIABLE ABSENTISMO LABORAL

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
1. Conoce usted sus funciones dentro de la municipalidad.	1,000	,793
2. La municipalidad le ofrece a usted tiempo para las capacitaciones.	1,000	,752
3. La municipalidad realiza reconocimiento a los trabajadores que destacaron por su buen desempeño.	1,000	,603
4. La carga laboral le permite a usted participar en las actividades de bienestar programadas por la municipalidad.	1,000	,734
5. Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe.	1,000	,834
6. Se siente orgulloso de trabajar en esta municipalidad.	1,000	,761
7. Propone usted cambios a beneficio de un buen desempeño laboral.	1,000	,571
8. Usted, se siente satisfecho con la remuneración que recibió por el trabajo realizado en la municipalidad.	1,000	,641
9. Usted encontró posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la municipalidad.	1,000	,652
10. El ambiente físico de trabajo, lo considera adecuado para un buen desempeño laboral.	1,000	,750
11. Cuenta con el material necesario para un buen desempeño laboral.	1,000	,776
12. En el presente año, usted tuvo descanso médico.	1,000	,769
13. Durante el presente año, usted tomó licencia no remunerada.	1,000	,794
14. Usted ha faltado al trabajo por atender asuntos personales.	1,000	,576
15. En su casa, usted tiene responsabilidad de ayudar a otras personas.	1,000	,820

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 06: RELACIÓN DE UNA PREGUNTA CON RESPECTO A LAS DEMÁS PREGUNTAS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
16. Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	1,000	,654
17. Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades.	1,000	,715
18. Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	1,000	,657
19. Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	1,000	,754
20. Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	1,000	,825
21. Su grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad profesional.	1,000	,805
22. Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	1,000	,612
23. Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	1,000	,697
24. Hace uso de los materiales de la municipalidad de manera correcta evitando su mal uso.	1,000	,563
25. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	1,000	,623
26. Conoces las funciones que se desarrolla en tu puesto de trabajo.	1,000	,713
27. Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	1,000	,779
28. Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	1,000	,754
29. Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	1,000	,771
30. Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la municipalidad.	1,000	,520
31. Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	1,000	,683
32. En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad.	1,000	,620
33. Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la municipalidad.	1,000	,675
34. Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la municipalidad.	1,000	,788
35. Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	1,000	,587

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA

	Problema	Hipótesis	Objetivos
General	¿Cuál es la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal en la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2023?	El absentismo laboral se relaciona positiva y significativamente con la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2023.	Determinar la relación entre el absentismo laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2023.
Específicos	¿Cuál es la relación entre la dimensión educacional y la productividad del personal?	La dimensión educacional se relaciona positiva y significativamente con la productividad del personal.	Establecer la relación entre la dimensión educacional con la productividad del personal.
	¿Cuál es la relación entre la dimensión interno y la productividad del personal?	La dimensión interna se relaciona positiva y significativamente con la productividad del personal.	Establecer la relación entre la dimensión interna con la productividad del personal.
	¿Cuál es la relación entre la dimensión externo y la productividad del personal?	La dimensión externa se relaciona negativa y significativamente con la productividad del personal.	Establecer la relación entre dimensión externa con la productividad del personal.



	Variables	Dimensiones	Métodos	Pruebas estadísticas
General	El absentismo laboral	Dimensión educacional	Enfoque de investigación: Cuantitativo	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: Software Excel, Programa SPSS V25. ESCALA DE MEDICIÓN: Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
		Dimensión interna	Nivel de investigación: Descriptivo – Correlacional	
		Dimensión externa	Diseño de investigación: No experimental de corte transversal. Método de investigación: Hipotético deductivo	
Específicos	La productividad del personal	Eficiencia	Población de estudio: 70 trabajadores	
		Eficacia	Muestra de estudio: 58 encuestados	
		Efectividad	Técnica/Instrumento: Encuestas/cuestionarios con escala de Likert.	



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Nilson Mamani Mamani
identificado con DNI 74772045 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
de Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"EL ABSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KELLUYO, PROVINCIA DE CHUKUITO Y REGIÓN PUNO, 2023"

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 11 de diciembre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Nilson Mamani Mamani
identificado con DNI 74772045 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

de Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"EL ABSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KELLUYO, PROVINCIA DE CHUCUITO Y REGIÓN PUNO, 2023

" Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 11 de diciembre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella