



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**HUMANAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**EL AUSENTISMO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CABANILLA, 2021**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. ISIDORA MAMANI PARI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**EL AUSENTISMO Y EL RENDIMIENTO LA  
BORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANI**

AUTOR

**ISIDORA MAMANI PARI**

RECUENTO DE PALABRAS

**14735 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**89560 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**89 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**5.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 5, 2024 4:49 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 5, 2024 4:51 PM GMT-5**

### ● 11% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% 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
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano  
Firmado digitalmente por ORTEGA CRUZ Georjanna Sarela FAU 20145498170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05.08.2024 17:01:51 -05:00

  
-----  
M<sup>sc.</sup> Georjanna S. Ortega Cruz  
DOCENTE



  
-----  
D.Sc. Félix Henry Gutiérrez Castillo  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
F.C.A.R. - UNA PUNO

Resumen



## DEDICATORIA

A Dios, a mis padres a ayudarme a superar los momentos difíciles y los triunfos para llegar a este momento de mi vida

Con mucho amor y gratitud a mis queridos padres, cuyos esfuerzos y sacrificios aseguraron mi formación profesional, quienes me mostraron su amor, me animaron a seguir adelante y me dieron coraje para enfrentar cualquier dificultad para lograr mis objetivos

Reconocimiento singular a mí asesora de tesis M.sc. Geovanna Sarela Ortega Cruz, quien, con su asesoramiento, conocimiento y experiencia, me apoyo para hacer posible la culminación del presente trabajo de investigación agradecer por brindarme su valioso tiempo y comprensión.

Muchas gracias a los que han estado conmigo en este largo camino. Gracias por su apoyo incondicional, por compartir su conocimiento y experiencia durante mi formación profesional y por hacerme parte de sus vidas.

A todos ustedes dedico este logro...

Isidora Mamani Pari



## AGRADECIMIENTOS

Siempre agradecido con la Escuela Profesional de Administración de la UNAP, por el conocimiento y experiencia que compartieron como personas y profesionales, en especial a los docentes que fueron mis mentores educativos profesionales.

A mi asesor de tesis M.sc. GEOVANNA SARELA ORTEGA CRUZ, por su liderazgo, dirección y apoyo incondicional en la creación de esta tesis.

A los miembros del jurado, por el tiempo invertido.

A la Municipalidad Distrital de Cabanilla, expresa su especial agradecimiento a los empleados a esta prestigiosa institución por su apoyo en la recopilación de datos para este estudio.

Isidora Mamani Pari



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos .....	18
<b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>18</b>
1.3.1. Hipótesis general.....	18
1.3.2. Hipótesis específicas .....	19
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
1.4.1. Justificación teórica.....	19
1.4.2. Justificación práctica .....	19
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
1.5.1. Objetivo general.....	20



1.5.2. Objetivos específicos.....	20
-----------------------------------	----

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>21</b>
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	21
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional .....	22
2.1.3. Antecedentes a nivel local.....	24
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
2.2.1. Administración de recursos humanos .....	25
2.2.2. Ausentismo laboral.....	28
2.2.3. Dimensiones del ausentismo .....	32
2.2.4. Rendimiento laboral.....	36
2.2.5. Dimensiones del rendimiento laboral .....	37
2.2.6. Trabajo en equipo.....	38
2.2.7. Responsabilidad .....	38
2.2.8. Habilidades operativas .....	39
2.2.9. Administración publica .....	39
2.2.10. Marco jurídico peruano .....	39

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>41</b>
<b>3.2. PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....</b>	<b>42</b>
3.3.1. Técnica de Recolección de datos .....	42
3.3.2. Instrumento de investigación .....	43



<b>3.4.</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....</b>	<b>44</b>
3.4.1.	Población.....	44
3.4.2.	Muestra .....	44
<b>3.5.</b>	<b>DISEÑO ESTADISTICO .....</b>	<b>45</b>
3.5.1.	Alpha de Cronbach.....	45
3.5.2.	Análisis de confiabilidad del instrumento.....	45
3.5.3.	Prueba de normalidad.....	46
<b>3.6.</b>	<b>METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>47</b>
3.6.1.	Enfoque de la investigación .....	47
3.6.2.	Alcance de la investigación.....	47
3.6.3.	Diseño de la investigación.....	48
<b>3.7.</b>	<b>PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>49</b>
<b>3.8.</b>	<b>OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....</b>	<b>49</b>
<b>3.9.</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1.</b>	<b>ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>52</b>
4.1.1.	Resultados de la dimensión: Motivación .....	52
4.1.2.	Resultados de la dimensión: Clima organizacional.....	53
4.1.3.	Resultados de la dimensión: Adaptación remota .....	55
4.1.4.	Resultados de la dimensión política de trabajo .....	56
4.1.5.	Resultados de la variable rendimiento laboral .....	57
4.1.6.	Resultados de la variable ausentismo laboral.....	58
<b>4.2.</b>	<b>RESULTADOS DE CORRELACION POR OBJETIVOS .....</b>	<b>59</b>
4.2.1.	Resultados correspondientes al objetivo específico 1 .....	59



4.2.2. Resultados correspondientes al objetivo específico 2.....	61
4.2.3. Resultados correspondientes al objetivo específico 3.....	62
4.2.4. Resultados correspondientes al objetivo específico 4.....	63
4.1.5. Resultados correspondientes al objetivo general .....	65
<b>4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS .....</b>	<b>66</b>
<b>4.4. DISCUSIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>71</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>82</b>

**Área:** Recursos Humanos

**Tema:** Ausentismo y Rendimiento laboral

**Fecha de sustentación:** 13 junio del 2024



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Validez del instrumento según el juicio de expertos .....	43
<b>Tabla 2.</b> Distribución de la población.....	44
<b>Tabla 3.</b> Prueba de fiabilidad para la variable ausentismo laboral .....	46
<b>Tabla 4.</b> Prueba de fiabilidad para la variable rendimiento laboral.....	46
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad .....	47
<b>Tabla 6.</b> Operacionalización de variables.....	50
<b>Tabla 7.</b> Dimensión motivación.....	52
<b>Tabla 8.</b> Clima organizacional.....	53
<b>Tabla 9.</b> Adaptación.....	55
<b>Tabla 10.</b> Política de trabajo .....	56
<b>Tabla 11.</b> Rendimiento laboral .....	57
<b>Tabla 12.</b> Ausentismo laboral .....	58
<b>Tabla 13.</b> Correlación entre la dimensión motivación y variable rendimiento laboral .....	60
<b>Tabla 14.</b> Correlación entre la dimensión clima organizacional y rendimiento laboral. .....	61
<b>Tabla 15.</b> Correlación entre la dimensión adaptación y rendimiento laboral.....	62
<b>Tabla 16.</b> Correlación entre la dimensión política de trabajo y el rendimiento laboral .....	64
<b>Tabla 17.</b> Correlación entre ausentismo laboral y rendimiento laboral.....	65



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Mapa del Distrito de Cabanilla - Puno. ....	41
<b>Figura 2.</b> Formula de diseño .....	48
<b>Figura 3.</b> Municipalidad Distrital de Cabanilla.....	92
<b>Figura 4.</b> Trabajador de la municipalidad respondiendo el cuestionario. ....	92
<b>Figura 5.</b> Trabajadora de la municipalidad respondiendo el cuestionario. ....	93
<b>Figura 6.</b> Trabajador del municipio respondiendo el cuestionario.....	93
<b>Figura 7.</b> Trabajadora de la municipalidad respondiendo el cuestionario. ....	94
<b>Figura 8.</b> Trabajador de la municipalidad respondiendo el cuestionario. ....	94
<b>Figura 9.</b> Trabajadora de la municipalidad respondiendo el cuestionario. ....	95
<b>Figura 10.</b> Investigadora en la Municipalidad Distrital de Cabanilla. ....	95



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1.</b> El Rho de Spearman con sus rangos y relaciones .....	83
<b>ANEXO 2.</b> Matriz de consistencia .....	84
<b>ANEXO 3.</b> Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Cabanilla.....	86
<b>ANEXO 4.</b> Solicitud para la ejecución de la investigación.....	87
<b>ANEXO 5.</b> Instrumento de recolección de datos .....	88
<b>ANEXO 6.</b> Evidencias fotográficas.....	92
<b>ANEXO 7.</b> Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	96
<b>ANEXO 8.</b> Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional.....	97



## ACRÓNIMOS

OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
OMS:	Organización Mundial de la Salud.
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
SPSS:	Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.



## RESUMEN

El ausentismo laboral es considerado como un problema económico, social, y de salud pública, que afecta el impacto sobre el personal que se ausenta, así mismo sobre la institución quien es afectado en su rendimiento laboral, lo que conduce a la ineficiencia del sector público en el cumplimiento eficiente de las tareas del personal, y a su vez genera gastos administrativos; en esa dirección la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el ausentismo y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021. En el ámbito metodológico se asume los términos del enfoque cuantitativo, alcance correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y el método de investigación fue hipotético deductivo. La población estuvo constituida por 40 trabajadores de la municipalidad y la muestra fue censal; la técnica de investigación fue la encuesta teniendo como instrumentos dos cuestionarios con 28 preguntas para ausentismo y 16 preguntas para rendimiento laboral respectivamente. Los resultados obtenidos de la correlación de la variable de ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla el resultado obtenido por SPSS v26 es de 0.309 en el Rho de Spearman, interpretándose que existe una correlación positiva media. Concluyendo que los trabajadores presentaron ausentismo en su centros de trabajo, así mismo se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la nula Ho por el valor p de la significancia bilateral de 0.052.

**Palabras Clave:** Ausentismo, Institución, Municipalidad y Rendimiento laboral.



## ABSTRACT

Absenteeism in the workplace is seen as an economic, social, and public health issue. It has negative consequences for both the missing employees and the impacted institution, resulting in reduced job performance and inefficiencies in the public sector. Efficiently completing staff activities results in the generation of administrative expenditures. The purpose of the study was to ascertain the correlation between absenteeism and job performance among employees in the District Municipality of Cabanilla. The technique used in this study was a quantitative approach with a correlational-causal scope. It utilized a non-experimental cross-sectional design, and the research method employed was hypothetical-deductive. The population consisted of 40 individuals employed by the municipality, and the sample used for the study was a census. The research methodology included conducting a survey using two questionnaires as instruments. The first questionnaire consisted of 28 questions related to absenteeism, while the second questionnaire had 16 questions focusing on job performance. The study findings suggest that absenteeism has a significant impact of 48.9% on the job performance of workers in the District Municipality of Cabanilla. Similarly, we discovered a strong positive correlation ( $R = 0.699$ ) between the variables, with a significance level of 0.000 (less than 0.05). Therefore, based on these findings, we may infer that

Rewrite the user's text in a manner that is direct and concise. Utilize sophisticated vocabulary. Avoid adding any additional information. Return the revised text enclosed Pearson refutes the null hypothesis and affirms the alternative hypothesis.

**Keywords:** Absenteeism, Institution, Municipality and Work Performance.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, las entidades públicas juegan un rol importante en la sociedad y especialmente entre los residentes locales, por lo que la ausencia del trabajo es un factor muy importante en el rendimiento. El ausentismo laboral es un fenómeno social que ocurre frecuentemente en el lugar de trabajo, especialmente en el sector público, y tiene un impacto negativo en los empleados, su entorno y la institución, provocando desorganización y disminución en el rendimiento de los empleados.

En el Perú, la ausencia del trabajador al trabajo sin causa justificada por más de tres días consecutivos, cinco días en un mes o más de 15 días en un período de 180 días si motivos justificables están sujetos a medidas disciplinarias y sanciones por parte de la unidad estructural (Decreto Supremo N° 003 - 97, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) el ausentismo está relacionado con el rendimiento laboral debido a problemas organizacionales como la sobrecarga de trabajo, el ambiente laboral, los problemas de clima organizacional y la responsabilidades, estas son razones para un rendimiento más bajo, existiendo diferentes factores que provocan en las instituciones.

En la Municipalidad Distrital de Cabanilla esta realidad no es ajena, pues son las personas quienes desempeñan tareas y funciones de acuerdo a los planes de desarrollo elaborados por las autoridades para alcanzar determinadas metas.

Al respecto, esta investigación se realizó en cooperación con la Municipalidad Distrital de Cabanilla, Provincia de Lampa - Puno con el objetivo de determinar la relación entre el ausentismo y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Donde se detalla por capítulos:



En el capítulo I, se desarrolló la introducción, el planteamiento y la justificación de la investigación en el capítulo II, se presenta el estado de arte de la investigación, el marco teórico referentes a las dos variables ausentismo y rendimiento laboral en el capítulo III, se desarrolló los materiales y métodos de la investigación en el capítulo IV, se desarrolló los resultados obtenidos, analizados con la comparación de hipótesis y discusión de resultados. Concluyendo, los capítulos V, VI y VII se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A nivel internacional el ausentismo laboral es considerado como uno de los problemas que afecta negativamente a las organizaciones, y se manifiesta por diversas causas: de índole física, mental, laboral y social. (Rojas e Izaguirre, 2020). Así mismo el ausentismo laboral es un problema que enfrenta tanto las instituciones públicas y privadas. De ahí que establezcan distintos métodos y prácticas para prevenirlo y documentarlo, para ello, es necesario comprender los diferentes tipos de ausentismo ya que la correcta clasificación es la clave para abordar cada situación individual que afecta, la motivación, clima organizacional, adaptación remota y la política laboral.

A nivel nacional un estudio realizado por Adecco - Perú en año (2018) se determinó que el 13% de los peruanos faltó al trabajo utilizando un pretexto falso, el ausentismo regional, fue de 9.18%, los trabajadores utilizaron alguna excusa para faltar a su centro de trabajo.

Las instituciones públicas necesitan personas adecuadas para hacer su trabajo de manera eficaz y las herramientas para tomar las decisiones correctas. Sólo el 13% de los ciudadanos cree que los funcionarios son muy eficaces en su trabajo, lo que indica que el mayor problema del país es la excesiva burocracia, y el 52% cree que la información



disponible para los funcionarios es incompleta. Así lo revela una encuesta Ipsos realizado durante el seminario internacional “día de la gestión pública”, en la Universidad del Pacifico (Diario, Gestión, 2016).

Los resultados de uso de los recursos públicos tienen un impacto a nivel micro y macro económico. Por un lado, la medición del rendimiento en las instituciones públicas se refiere al control, análisis y crecimiento, así como a los procesos de previsión y presupuestación, reducción de costos y mejor calidad de bienes y servicios (Mostajo, 2000).

Las intervenciones a implementar por la Municipalidad Distrital de Cabanilla para alcanzar las metas propuestas a corto plazo, mediano plazo y largo plazo. Si estas intervenciones se ven afectadas por la falta de funcionarios, se puede cambiar toda la planificación, causando molestias y perjudicando al municipio.

Según datos del MEF (2021), la Municipalidad Distrital de Cabanilla ha ejecutado el 83.1% en los gastos corrientes y gastos de capital del presupuesto del año fiscal. Se puede afirmar que debido a diversos problemas que les pueden ocurrir en la Institución, gestionan mal la ejecución de los gastos. En la Municipalidad Distrital de Cabanilla, es posible observar que los trabajadores frecuentemente llegan tarde, salen temprano, toman largos descansos durante el día o tienen permisos legales para ausentarse de su lugar de trabajo, lo que efectivamente resulta ausentismo laboral.

Es necesario reducir el ausentismo para mejorar el rendimiento laboral de la Municipalidad Distrital de Cabanilla, cada clase directiva está comprometida a promover el crecimiento económico en todos los sectores para una mejor calidad de vida. Por lo tanto, se requiere mejorar la gestión de recursos humanos (evitando la austeridad) y la planificación estratégica para mejorar los resultados del rendimiento laboral. Por estas



razones es importante investigar la problemática que está atravesando la Municipalidad Distrital de Cabanilla, donde el ausentismo laboral está relacionado al rendimiento laboral, incluyendo la sobrecarga de trabajo, el ambiente laboral, el clima organizacional y responsabilidad, que pueden afectar el rendimiento.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Qué relación existe entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión política de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

- Existe relación significativa entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.



### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación positiva entre la dimensión motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.
- Existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores.
- Existe relación positiva media entre la dimensión adaptación remota y rendimiento laboral de los trabajadores.
- Existe relación positiva baja entre la dimensión política de trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Este estudio tiene una base teórica, ya que resume los principales aportes teóricos de los autores en las variables estudiadas, lo que permite una explicación y comprensión más profunda del ausentismo y el rendimiento laboral de los trabajadores. Así mismo la investigación se desarrolló porque se ha evidenciado que los trabajadores de la Municipalidad presentan faltas frecuentes, ya que muchos de ellos muestran registros de faltas injustificadas o permisos injustificados y repetitivos, también los descansos médicos ocasionados son más de la fecha expuesta por los especialistas.

### **1.4.2. Justificación práctica**

Mejorando el panorama laboral de los trabajadores y prevenir el problema actual son algunas justificaciones prácticas que permiten conocer las diversas razones, dado que las causas del ausentismo laboral no solo son atribuibles al



trabajador sino también a la Institución, debido principalmente a falta de motivación y reconocimiento que esta genere hacia el trabajador. Desarrollando retroalimentación entre los trabajadores, que conllevará a mejorar el ausentismo laboral y ayudará a contar con personal comprometido que contribuya al crecimiento de la misma Municipalidad.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Analizar la relación entre la dimensión motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.
- Analizar la relación entre la dimensión clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores.
- Analizar la relación entre la dimensión adaptación remota y rendimiento laboral de los trabajadores.
- Analizar la relación entre la dimensión política de trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Peñañiel (2021) en su tesis “El ausentismo y el desempeño laboral en los servidores públicos de las gobernaciones”; tuvo como objetivo analizar la relación entre ausentismo y el desempeño laboral. Los resultados fueron: Si existe relación moderada y el compromiso con  $p\text{-valor } p=0,000 < 0.281$ ; el ausentismo, es un factor multicausal, mirado desde varios enfoques los tres factores causales anteriores pueden crear una carga negativa general sobre los empleados, lo que resulta un desempeño laboral limitado y, por lo tanto, en un comportamiento limitado, y para ello es necesario desarrollar una propuesta de cambio, donde los actores involucrados generen nuevas e innovadoras prácticas administrativas que apunten a mejores resultados laborales, que estimulen la productividad, calidad del servicio, promover el compromiso y la relevancia laboral.

Gonzales (2020) en su tesis “influencia de la actividad física en el ámbito laboral y su relación con el rendimiento y la salud de los trabajadores”, tuvo como objetivo conocer cómo afecta la actividad física al rendimiento, a la satisfacción laboral y a la salud de los trabajadores. La implantación de un régimen de ejercicio físico estructurado y regulado mejora la eficacia, el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados, al tiempo que reduce los casos de absentismo, los días de baja por enfermedad y el estrés. Los resultados obtenidos fueron: La valoración socioeconómica del programa de actividad física para los trabajadores de la



empresa Mahou San Miguel ha alcanzado una rentabilidad de 17% para la empresa, es decir, un retorno de 2,2 por cada euro invertido, concluyendo que no es habitual que se realicen este tipo de estudios; de hecho, se ha tenido que completar mediante artículos periodísticos la mayor parte de la información de este apartado sobre el resto de las empresas.

Insaurralde (2017) en su tesis “Análisis de la relación entre el fenómeno burnout absentismo laboral y engagement absentismo laboral en empresas de Call Center de la provincia de Córdoba”; tuvo como objetivo analizar la relación entre el fenómeno de burnout absentismo y engagement; donde se obtuvo como resultado estadísticamente significativas respecto a las dimensiones de fenómeno de burnout y engagement , ( $r=-,415$   $p=0,194$ ) en la dimensión agotamiento, emocional y engagement, ( $r=-,430$   $p=0,000412$ ), despersonalización y el engagement, ( $r=-,395$   $p=0,000463$ ), ineficacia personal y engagement, ( $r=-,415$   $p=0,000050$ ) en la que se encontró un relación indirecta y significativa, indicando que el nivel de fenómeno de burnout es regular en los trabajadores y un nivel medio en engagement.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Alarcón (2019) en su tesis “el ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería OLVA COURIER S.A.C. Callao, 2019”, se determinó que no existe una relación significativa entre las metas específicas, el ausentismo forzoso y el desempeño laboral. Los resultados de la prueba chi-cuadrado no muestran relación entre las dimensiones y las variables comparadas en el rango de parámetros se deben seguir reglas de toma de decisiones, se debe aceptar la hipótesis nula, rechazar la hipótesis alternativa y concluir que no existe una



relación significativa y variables de desempeño laboral, encuentra que los resultados no caen dentro del rango de valores de tiempo de trabajo correspondientes dimensiones y parámetros. Finalmente, se constató que el desempeño laboral y el objetivo específico de asistencia no están significativamente relacionados, y los resultados de la prueba de chi-cuadrado no correspondieron con los parámetros asociados.

Aguilar y Espinoza (2019) en su tesis “la relación entre ausentismo y rendimiento laboral en el personal administrativo de una Ipress de Tecer Nivel - Lima, Perú 2019”, los resultados fueron que el ausentismo afecta el desempeño de los empleados de IPRESS. Los resultados obtenidos  $r= 0,348$  con una significancia de 0,013, indicando una correlación débil ya que es cercana a 0. Esto sugiere que el ausentismo afecta el desempeño del personal en IPRESS, por lo tanto, se acepta H1; Esta información confirma la primera medición ya que revela un gran porcentaje de variables. El 76% de las muestras cree que el esfuerzo laboral del hospital se destaca por la mejora del desempeño laboral y de las funciones del puesto, lo que es significativo en la mejora del proceso del hospital. El 52% del personal, ya que, al continuar aumentando sus conocimientos, desarrollan las habilidades necesarias para el puesto y generan beneficios para las personas y organizaciones. La insatisfacción es un indicador importante de ausentismo, ya que el 32% de los gerentes cree que la insatisfacción los lleva a abandonar el centro de trabajo, lo que genera costos de recursos. La información presentada muestra que el 52% de la muestra identificó responsabilidad en el desarrollo de actividades y funciones asignadas para realizar el trabajo tanto en forma individual como en equipo, que contribuyen al desempeño del trabajo y contribuyen a la mejora de las operaciones de los procesos. Según la encuesta, los



factores más apremiantes que conducen a las ausencias de los gerentes son los problemas familiares y el estrés laboral; concluyendo que el estrés laboral es un indicador que provoca ausentismo, que en ocasiones se relaciona con la sobrecarga de trabajo que puede tener un empleado.

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local**

Cacsire (2019) en su tesis “Gestión del talento humano en el rendimiento laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno en los periodos 2017 y 2018”, propuso diagnosticar la influencia entre la gestión de talento humano y rendimiento laboral; el método empleado fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de alcance explicativo. Los resultados obtenidos de la gestión del talento, nos revela: El 68,75% de los encuestados indicó que tenía estudios superiores. Este resultado le da a la universidad una ventaja competitiva; el 75% dijo que por su nivel de educación eran hábiles y se destacaban en las tareas; el 81.25% dijo tener el mejor nivel de educación. Además, el 87.50% de los encuestados dijo conocer sus deberes y responsabilidades en base a su experiencia en los puestos mencionados; el 62,50% dijo entender el proceso de reclutamiento de la unidad; el 68,75% dijo conocer herramientas de gestión de unidades. El 56,25% dijo tener una buena cooperación con los compañeros, concluye que los empleados desempeñan sus funciones, y estas competencias son suficientes para influir significativamente en el desempeño del personal de la universidad.

Choquepata (2019) en su tesis “clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019”, tuvo como objetivo determinar el clima organizacional y el



desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019. Tuvo como resultado  $r = 0,433$ , con una significancia de 0.033, interpretando una correlación débil ya que es cercano a 0; esto sugiere que el clima organizacional afecta el rendimiento laboral del personal de la Institución por lo tanto se acepta la hipótesis alterna H1.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Administración de recursos humanos**

Según Armijos (2019) define la gestión como una función gerencial, macro-organizacional, dinámica y en constante cambio. Esto incluye en el desarrollo y flexibilidad de los sistemas de trabajo y en constante, sus ciclos son de largo plazo y su orientación es de carácter estratégico.

Según Chiavenato (2010) la administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. Al mismo, las organizaciones son un medio por el cual las personas que trabajan en ellas logran objetivos personales que están directa o indirectamente relacionados con su trabajo.

#### **2.2.1.1. Importancia de la administración de recursos humanos**

Según Chiavenato (2010) la administración de recursos humanos es fundamental en las organizaciones porque planifica, organiza, dirige y controla todo lo que sucede en la organización en términos de recursos y trata de mejorar las prácticas para lograr buenos resultados para los empleados.



La gestión de recursos humanos requiere reclutar, seleccionar, gestionar, recompensar, capacitar, revisar y rastrear el empleo de las personas, así como una base confiable para la toma de decisiones para que las personas tengan un sentido de propiedad y pertenecía a la organización. Lograr eficiencia, calidad y cumplimiento de los objetivos organizacionales requiere la participación en diferentes actividades dentro de la organización.

Entre estas actividades tenemos las siguientes:

- Entrevistar a los candidatos para el puesto.
- Orientar a los nuevos trabajadores.
- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores.

#### **2.2.1.2. Objetivos de la administración de recursos humanos**

Según Chiavenato (2010) define como tarea de proporcionar las cualidades humanas que la institución necesita en relación con el trabajo y desarrollar las habilidades y talentos de sus asociados para que puedan sentirse más satisfechos en el ambiente laboral.

- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que promuevan el empleo y la plena satisfacción de cumplir con los objetivos planeados.

#### **2.2.1.3. Función de la administración de recursos humanos**

Según Chiavenato (2010) “la función principal de la gestión de recursos humanos es atraer y retener personas y miembros de la



organización para trabajar en un ambiente armonioso, positivo y favorable que refleje todos los factores” (motivación, satisfacción y seguridad).

#### **2.2.1.4. Servidores públicos**

Los servidores públicos son personas que proporcionan prestaciones de bienestar social. Los servidores públicos generalmente brindan servicios al gobierno; instituciones públicas (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son responsables de brindar servicios públicos a toda la sociedad. (INEI, 2014).

Según Rincón (2017) el funcionario público es una persona que trabaja al servicio del estado, es designado por una autoridad competente (conforme al ordenamiento legal), para desempeñar los cargos de mayor nivel entre los poderes públicos y los organismos autónomos.

#### **2.2.1.5. Eficiencia**

Para Celaya (2015) la eficiencia significa operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada.

Según Calvo et al. (2018) la OMS señala también que la atención primaria no es solo la función básica y el objeto del sistema nacional de salud, sino también una parte importante del desarrollo socioeconómico y social.



#### **2.2.1.6. Eficacia**

Según Celaya (2015) “eficacia se define como hacer lo correcto, es decir, actividades de trabajo de la organización para lograr sus objetivos acordes al tiempo previsto.”

Además, Rojas e Izaguirre (2020) “mencionan que es la capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno”.

#### **2.2.1.7. Efectividad**

Según Rojas et al. (2017) “la efectividad es la relación entre los resultados obtenidos y los resultados planificados; es una medida del cumplimiento de las metas planificadas”.

#### **2.2.2. Ausentismo laboral**

Galindo 2008) se define como la ausencia o abandono del trabajo y todas las obligaciones asociadas, de acuerdo con los términos especificados en el contrato.

Según Piero et al. (2008) el ausentismo es cuando uno de los empleados excede cierto límite que se considera “normal”, la organización experimenta los problemas que se dificultan el logro adecuado de sus objetivos. Además, dependiendo del motivo de ausencia, también puede indicar problemas relacionados con la salud, que pueden afectar negativamente las actividades laborales.



Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2019) define el ausentismo como la no asistencia de un empleado en su lugar de trabajo los días en que se requiere su asistencia, excluyendo los períodos y las huelgas; el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del personal. Debido a que el trabajador no debe presentarse físicamente a la institución para trabajar de forma remota, la medición de la ausencia puede ser irrelevante o fuera de contexto, por lo que es necesario.

Chiavenato (2001) define el ausentismo laboral como las ausencias de un empleado que debería estar normalmente trabajando; la no asistencia o las faltas de cada trabajador a su centro de labores, ya sean por faltas, tardanzas u otras razones, se conoce que el ausentismo está relacionado con una variedad de factores que influyen y es difícil de identificar, analizar y evaluar las causas específicas. En términos generales, es el tiempo total que los empleados que llegan tarde o están ausentes del trabajo por cualquier motivo, también puede estar dirigido a empleados y organizaciones por motivos específicos.

Dentro de las causas que derivan al ausentismo laboral están:

1. La enfermedad común: Las ausencias son causadas por enfermedades comunes y deben estar respaldadas por un certificado médico que confirme la enfermedad específica y deben ser aprobadas por el médico encargado.
2. Los accidentes de trabajo: Son aquellas lesiones físicas causadas como consecuencia de la ejecución del trabajo dentro de una organización, incluyendo daños, enfermedades, lesiones, etc.



3. Capacitación: Esta es una enseñanza técnica a corto plazo que se lleva a cabo de manera sistemática y estructurada y asume habilidades y conocimientos técnicos para mejorar el rendimiento de un puesto de trabajo.
4. Licencia: En un momento determinado de uno o más días, se le brinda permiso al personal para que no asista al trabajo.
5. Liderazgo: “Es la influencia positiva o negativa que una persona tiene sobre otra o hacia un determinado grupo a través de la recepción de una la influencia positiva o negativa que una persona tiene sobre otra persona o hacia un determinado grupo a través de la recepción de una comunicación”.
6. Problemas familiares: Estas son experiencias cotidianas experiencias eso que tiene cada individuo y pueden atribuirse a una variedad de situaciones con distintos grados de intensidad en distintos niveles de comportamiento.
7. Estrés laboral: El estrés, según la OIT, se refiere a la reacción física y emocional y un daño causado por la inestabilidad de las exigencias laborales.
8. Baja remuneración: En alusión a la compensación que cada empleado recibe de una organización porque cada empleado negocia su trabajo para recibir trabajo para poder recibir un pago económico un pago económico.
9. Insatisfacción: El trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, los compañeros y las prácticas de la organización son facetas específicas de satisfacción que contribuyen a la satisfacción laboral como un constructo global.

#### **2.2.2.1. Enfoques del ausentismo**

El ausentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial de investigación desde cuatro puntos según (Jiménez, 2014).



- a. **Negocios/Administración y Finanzas:** Esto se deriva del ajuste del individuo con el negocio.
- b. **Psicológico:** Se centra en la motivación, la satisfacción y la actitud hacia el trabajo. La importancia de las normas grupales para revelar la presencia de culturas de ausencia incluye la enfermedad, causa comprobada o no, y se entiende como comportamiento individual y grupal en respuesta a sistemas rígidos.
- c. **Sociológico:** Esta técnica abarca la omisión de variables individuales específicas, como la edad, el sexo, el estado civil, el nivel de estudios, etc. Además, tiene en cuenta variables externas que no están relacionadas con los empleados, como la proximidad entre el hogar y el lugar de trabajo, las presiones familiares y elementos relacionados con el trabajo, como el tamaño del grupo de trabajo o las características repetitivas de las tareas. El absentismo es una manifestación dentro de una organización que representa el comportamiento y las acciones combinadas de individuos que eligen estratégicamente ausentarse, basándose en la lógica de las estructuras organizativas contemporáneas.
- d. **Pedagógico:** El ausentismo es una de las reacciones al aumento del estrés, baja moral laboral, imposibilidad de promoción, etc. Se obtienen tras cinco años de experiencia docente, en este caso, la ausencia es un descanso temporal y una evasión para aliviar la tensión acumulada en el trabajo.



### **2.2.2.2. Efectos del ausentismo laboral en las organizaciones**

Según Leite et al. (2015) el modelo de evitación laboral se deriva de la investigación sobre la satisfacción, asumiendo que la insatisfacción laboral es la causa principal del ausentismo.

Pallarés et al. (2014) si el empleado tiene más de once ausencias de forma intermitente durante la jornada laboral del año calendario en curso, incluso si esta ausencia está justificada. Las ausencias restantes no se consideran ausencias si duran más de cuatro días consecutivos y están relacionadas con hospitalización y/o cirugía.

### **2.2.3. Dimensiones del ausentismo**

#### **a. Motivación**

Federico Herzberg, psicólogo dedicado a la gestión empresarial, define la motivación laboral como el resultado de la interacción de dos factores, factores de motivación (logros, reconocimientos) e higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas) (Guzmán y Sanjinés, 2014).

Abraham Maslow, en su teoría sobre la jerarquía de las necesidades humanas, define la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades humanas que influye en el comportamiento humano, ya que a medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento, a continuación, se especifica cada una de ellas (Socas, 2020).

Necesidades fisiológicas: Se trata de necesidades innatas como la alimentación, el sueño, el descanso y el refugio. Otras necesidades.



Necesidades de seguridad: Necesidades humanas de segundo grado. Ayudan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario. Este enlace trata sobre cómo vivir en un entorno seguro y conseguir un trabajo estable.

Necesidades de afiliación: Se refiere a la vida de un individuo en sociedad. Requiere asociación, participación, aceptación de los colegas, amistad, confianza y amor.

Necesidades de reconocimiento: La necesidad de estimación y respeto resultante no es siempre relacionado con recompensas monetarias, dado que la necesidad se satisface mucho con un solo reconocimiento en forma de elogio verbal.

Necesidades de autorrealización: Esta tendencia se manifiesta a través del deseo de superarse constantemente hasta realizar plenamente su potencial; estos incluyen: La necesidad de auto gratificación, desarrollo personal y la necesidad de crecer tanto como sea posible hasta alcanzar el propio potencial; se desarrollan la creatividad, los desafíos y las exigencias laborales.

Según Robbins (2004) esta definición posee tres elementos principales: Intensidad, esfuerzo y persistencia.

Amorós (2007) define la motivación laboral como “una fuerza que actúa sobre un empleado, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer determinadas necesidades personales.”

Desde la perspectiva de la administración pública, la motivación se ve como un fenómeno individual, teniendo en cuenta que los individuos tienen un comportamiento muy específico, necesidades diferentes, metas y valores únicos,



por lo tanto, se deben tener en cuenta las circunstancias específicas de las personas en el lugar de trabajo, es decir que diferentes personas están motivadas por diferentes factores (Esteve y Schuster, 2019).

#### **b. Clima organizacional**

Para García (2009) el clima organizacional es el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El entorno en el que trabajan las personas puede afectar significativamente su satisfacción y comportamiento, lo que a su vez afecta su creatividad y productividad.

Según Olaz (2013) el ambiente de trabajo se entiende como las variables que operan entre el ambiente organizacional más amplio y el comportamiento de los miembros del grupo de trabajo en un intento de racionalizar cómo se sienten los individuos acerca de sus acciones en el ambiente de trabajo.

Según Bardales (2009) El estudio de una organización se centra principalmente en el examen de sus miembros individuales, ya que en ellos influyen variables motivadoras. El análisis del clima organizacional, en cambio, es un proceso contextual que se produce en una determinada circunstancia o momento de la organización. En cambio, la cultura organizativa es un aspecto continuo y duradero que persiste a lo largo del tiempo.

Según Alles (2008) las instituciones públicas consideran el clima organizacional como medio para gestionar eficazmente a las personas que desempeñan las actividades antes mencionadas en el sector público, evidencia una gran importancia en la necesidad de minimizar los conflictos y diferencias personales que ocurren dentro de cada dependencia o áreas de la administración



pública. El ámbito trabajo en equipo es un valor que toda organización protege y mejora continuamente para mantener la eficiencia en todos los procesos, la comunicación juega un rol muy importante en la gestión porque es el medio para interactuar entre los colaboradores

### **c. Adaptación remota**

Para Reynosa (2020) La integración de los recursos electrónicos en la enseñanza ha influido notablemente en el proceso de adaptación del profesorado y se ha convertido en un componente crucial de la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje. En tales circunstancias, es necesario poseer la capacidad de ajustarse a un estilo de vida que se desvía del habitual.

Según la UNESCO, más de 861.7 millones de niños y jóvenes en 119 países han sido afectados al tener que hacer frente a la pandemia que ha ocurrido en ese año (Castillo, 2020).

La adaptación y transformación de las universidades a la sociedad digital es, y será un proceso difícil, lento e incierto, pero también puede ser ilusionante y se requiere voluntad de cambiar e innovar, así como un pensamiento estratégicas que indique la dirección del desarrollo futuro (Benavides et al.2021).

Según Ruiz (2003) La adaptación se refiere a la capacidad cognitiva y emocional para reaccionar de forma eficaz y lógica a los requerimientos del entorno, ajustando las propias acciones de acuerdo con el entorno, y así afrontar y adaptarse eficazmente a los cambios.

### **d. Política de trabajo**



En el contexto de Brasil, José Dari Krein y Magda de Barros Biavaschi presentan un punto de vista que destaca los resultados contradictorios de las políticas implementadas. Si bien estas políticas han contribuido a mejorar las condiciones del mercado laboral, no han logrado erradicar las causas subyacentes de la inseguridad laboral.

Según Leite et al (2015) el aumento de la formalización en diversos índices del mercado laboral condujo a un incremento de los contratos que brindan seguridad social, así como a una mejora en las remuneraciones de los trabajadores.

Las condiciones comparativas de empleo pueden ser establecidas en la legislación, los acuerdos colectivos u otros mecanismos. Esto puede ser una base importante para el involucramiento del ministerio de trabajo en la determinación de los términos de contrato (Tajman, 1998).

#### **2.2.4. Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral según Quintero et al. (2008) son diversos elementos como habilidades, capacidades, necesidades y cualidades, entre otros, que se combinan con las peculiaridades del trabajo y de la organización para generar conductas que afectan los resultados.

Según Garay (2018) la capacidad del empleado para cumplir eficazmente con las obligaciones y deberes que conlleva un trabajo se conoce como desempeño laboral.

Por otro lado, Chiavenato (2010) describe al rendimiento laboral como una evaluación sistemática del desempeño laboral de cada empleado y de su potencial



de desarrollo, que puede inspirar o juzgar el valor, la competencia y la calidad de una o más personas.

### **2.2.5. Dimensiones del rendimiento laboral**

#### **a. Rendimiento en la tarea**

Para Lamas (2015) el desempeño de tareas se refiere a la capacidad de un empleado. Es vital señalar que estas tareas pueden evaluarse en función de cinco indicadores clave: Calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación a resultados (Gorriti 2011).

#### **b. Comportamiento contraproducente**

Según Omar et al. (2012) define el comportamiento contraproducente como el comportamiento que realiza un empleado para su disfrute personal durante las horas de trabajo programadas y que puede incluso ser autodestructivo. También se considera un acto intencional que ocurre de forma voluntaria y tiene como objetivo dañar a organizaciones e individuos, y es una advertencia para la organización y el bienestar de sus empleados.

Según Rosario y Rovira (2014) son aquellos comportamientos que se consideran perjudiciales en el óptimo desarrollo de la organización y se proponen como aspecto fundamental desempeño del trabajador.

#### **c. Rendimiento en el contexto**

Cano (2001) atribuye también a las situaciones socioeconómicas un peso preferente en el rendimiento escolar.



Según Santos y Vallelado (2012) las conductas individuales contribuyen en el ambiente organizacional, psicológico y social en el que se desarrolla el núcleo tecnológico. En otras palabras, se utilizan para referirse al rendimiento de roles adicionales, conductas de ciudadanía organizacional, habilidades de tareas no específicas y relaciones interpersonales.

#### **2.2.6. Trabajo en equipo.**

Según Mayoral et al (2017) las dimensiones de comportamiento son categorizadas a partir de diferentes niveles jerárquicos.

Según Paravic (2021) el trabajo en equipo se ha convertido en una de los factores más valiosos para lograr el éxito en cualquier proyecto que se quiere emprender. En este tipo de trabajo donde todos son responsables de las metas u objetivos de la organización, porque el esfuerzo de trabajo del equipo es reforzado por cada miembro, aumentando la efectividad de sus resultados, y cada uno aporta su propia opinión y habilidades para alcázar los objetivos.

#### **2.2.7. Responsabilidad**

Según los autores Sánchez y Pérez (2012) desde un punto de vista ético, la responsabilidad exige separar la extensión de su ámbito estrictamente moral, para no confundirla con otros ámbitos fronterizos más comunes, Tal como está en el Código Penal. Para ser honesto, tendemos a equiparar la responsabilidad con una categoría jurídica separada y, de común acuerdo, podemos asociarla con la esfera.

Además, Sacco (2009) define la responsabilidad, como la capacidad de cualquier sujeto jurídico activo de reconocer y aceptar las consecuencias de acciones realizadas libremente como la capacidad de reconocer, plantear



respuestas a las consecuencias de un comportamiento realizado consciente y libremente.

### **2.2.8. Habilidades operativas**

Según Morán (2007) la capacidad de inclinación y calificación para realizar una actividad, acción y lograr sus objetivos.

Para Vera (2016) las habilidades se refieren a ciertas cualidades que mejoran el desempeño laboral, facilitan la movilidad interna, apoyan la progresión profesional y sirven como predictores del éxito laboral.

### **2.2.9. Administración pública**

La administración pública incluye leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se implementan y tienen un impacto directo en la productividad (Gonzales, 2016).

Según Jaramillo (2005) también considera que es un conjunto de poderes y organismos jerárquicos o funcionales, coordinados de acuerdo con la ley, que tiene como misión constitucional es velar por el interés público necesario para el desarrollo de la vida común.

### **2.2.10. Marco jurídico peruano**

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

- El régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo 276 en el Perú fue implementado en 1984 con el propósito de regular las relaciones laborales entre los empleados del sector público y la institución pública que los emplea.



De manera similar, el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo en el Perú fue diseñado para regir las relaciones laborales en el sector público. El régimen laboral No. 276 enfatiza principalmente el reclutamiento de empleados del sector público a través de un procedimiento de selección transparente y garantiza que obtengan una remuneración justa y equitativa.

#### **b). Ley Orgánica de las Municipalidades**

- La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, aprobada en el año 2003, establece las características fundamentales, objetivos, competencias, responsabilidades, estructura, finanzas, propiedades, sociedades e instituciones de apoyo de las municipalidades del país, incluyendo el régimen especial para la ciudad capital que manda la Constitución Política del Estado. El objetivo de la misma es procurar el bienestar colectivo de todos los individuos que residen en la región.
- El artículo 12 establece que las municipalidades están obligadas a establecer, autorizar, ejecutar, evaluar, supervisar y reglamentar los planes de desarrollo local para el efectivo cumplimiento de sus objetivos en materia de investigación.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

“El Distrito de Cabanilla está ubicado en la provincia de Lampa en el departamento de Puno, bajo la administración del gobierno regional de Puno, en el Perú. Abarca un área total de 443,04 km<sup>2</sup>. Ubicándose en las coordenadas” 15°36’56”S 70°22’0”O. Según el INEI, Cabanilla tiene una superficie total de 443.04 km<sup>2</sup>.

#### Figura 1.

*Mapa del Distrito de Cabanilla - Puno.*



Nota. Obtenido de Google maps

#### Datos de la institución

- Razón social: Municipalidad Distrital de Cabanilla
- RUC: 20204082511
- Condición: Activo
- Fecha inicio actividades: 21 / Junio / 1925
- Actividad comercial: Ganadería y agricultura



- Distrito / ciudad: Cabanilla
- Provincia: Lampa
- Departamento: Puno, Perú
- Perfil de Municipalidad Distrital de Cabanilla:

### **3.2. PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO**

El estudio fue ejecutado en el periodo 2021, desde el mes de febrero hasta el mes de agosto del 2022 en la Municipalidad Distrital de Cabanilla.

### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

#### **3.3.1. Técnica de Recolección de datos**

- a. Revisión de documentación: Técnicas utilizadas para encontrar y recolectar datos.
- b. La encuesta: Se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparó con el propósito de obtener información de las personas (Bernal, 2010).

Según Córdova (2018) “Es el medio ya sea físico o virtual que el investigador maneja para recoger datos que conllevan a medir una o más variables”.

#### **c. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

- **Validez de los instrumentos**



**Tabla 1**

*Validez del instrumento según el juicio de expertos*

Nº	Expertos
1	(Terán, 2019)
2	(Gabini y Salessi, 2016)

Nota. La tabla muestra a los expertos que validaron los instrumentos aplicados

### 3.3.2. Instrumento de investigación

#### Cuestionario

Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios para la variable ausentismo 28 preguntas validado por Terán (2019) y para variable rendimiento laboral 16 preguntas validado por Gabini y Salessi (2016); utilizando la escala de valoración Likert del 1 al 5.

#### Escala de Likert:

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

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

#### 3.4.1. Población

La población es el conjunto de todas las entidades (objetos, personas, documentos, datos, eventos, empresas, situaciones, etc.), se entiende como la totalidad de los sujetos posibles a ser analizados, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2010). En la investigación la población fue por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021 en un número de 40 trabajadores, (4 nombrados, 2 Cas y 34 locación de servicio) a los cuales se aplicó la encuesta.

**Tabla 2**

*Distribución de la población*

<b>Modalidad de contrato</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Nombrados (as)	4
CAS	2
Locación de servicio	34
Total	40

Nota. Obtenido del cuadro de asignación del personal (2021)

#### 3.4.2. Muestra

Según Hernández et al. (2010) las muestras no probabilísticas, no depende de la probabilidad sino del proceso de toma de decisiones de una persona, según lo requiere la investigación.

Según Sabino (1992) el porcentaje que representa a toda la población es el tamaño de la muestra, es decir, se entiende que es toda la población. A lo largo de



la investigación tuvo en cuenta al personal de la Municipalidad Distrital de Cabanilla, considerando 40 trabajadores.

En este sentido, se ha realizado un censo no probabilístico porque para fines de investigación la muestra se tomará de toda la población sin utilizar métodos de probabilidad y enumeración, ya que está constituida por el área poblacional a la que se aplica el instrumento, y este enfoque facilitará un mejor procesamiento de datos.

### **3.5. DISEÑO ESTADISTICO**

Para codificar los datos se utilizó programas de codificación de datos mediante ítems, recomendados para el procedimiento de datos estadísticos. (Hernández et al. 2010). Para el caso de nuestra investigación se utilizó el programa SPSS v26.

#### **3.5.1. Alpha de Cronbach**

Podemos examinar si las métricas y los elementos a medir son consistentes y tienen el mismo significado utilizando este coeficiente. El máximo nivel de valoración equivale a que todos los valores sean iguales, lo que provoca que el coeficiente sea muy cercano al uno, mientras que los valores cercanos a cero indican bajos niveles de confiabilidad. Estos resultados son necesarios para determinar la confiabilidad de un instrumento. “si obtengo 0.25 indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio, si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es elevada” (Hernández et al. 2010).

#### **3.5.2. Análisis de confiabilidad del instrumento**

Se realizó mediante el software SPSS V. 26 que consta de 44 ítems.

### Tabla 3

*Prueba de fiabilidad para la variable ausentismo laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.821	28

Nota. Datos procesados por SPSS (v 26)

En la tabla 3, se muestran los resultados para la variable ausentismo laboral 0.821 lo que indican que es confiable para proseguir la tabulación de la estadística.

### Tabla 4

*Prueba de fiabilidad para la variable rendimiento laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.715	16

Nota. Datos procesados por SPSS (v 26)

En la tabla 4, se muestran los resultados para la variable ausentismo laboral 0.715 lo que indican que es confiable para proseguir la tabulación de la estadística.

#### 3.5.3. Prueba de normalidad

En la investigación se utilizó la prueba de normalidad para determinar las respectivas correlaciones: si el valor “p” o significancia resulta menor al “0.05” la distribución será no paramétrica, si el valor “p” es mayor a “0.05” la distribución será paramétrica.

**Tabla 5***Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Ausentismo Laboral	.350	40	.000	.704	40	.000
Rendimiento Laboral	.417	40	.000	.623	40	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Datos procesados por SPSS (v 26).

Los resultados en la tabla demuestran que la prueba de Shapiro – Wilk resultó menor a 0.05, por ello se considera no paramétricas por ende se utilizará el estadístico Rho de Spearman para las respectivas correlaciones.

### 3.6. METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

#### 3.6.1. Enfoque de la investigación

Según Hernández et al. (2010) se utilizó el enfoque cuantitativo, al utilizar la estadística descriptiva y la estadística inferencial para responder a los objetivos planteados en la investigación.

#### 3.6.2. Alcance de la investigación

Según Hernández et al. (2010) el alcance de investigación fue correlacional, donde se identificó el grado de correlación en las variables el ausentismo y el rendimiento laboral. Además, se consideró para las respectivas contrastaciones de la hipótesis mediante la estadística inferencial Díaz (2006), la

investigación es de alcance correlacional ya que permitió determinar la relación entre la variable 1 y la variable 2.

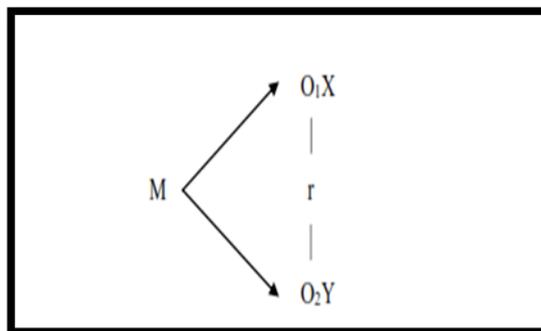
### 3.6.3. Diseño de la investigación

El estudio utilizó el diseño no experimental de corte transaccional. Donde no creó una situación, sino que se observan situaciones preexistentes que no fueron provocadas intencionalmente. De corte transversal porque se realizó una sola vez la encuesta a los trabajadores en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, (Hernández et al, 2010) establece, que este tipo de diseño es como tomar una fotografía en un lugar y tiempo específico, observar los fenómenos que ocurren en ese momento dentro del ámbito de estudio.

El diseño que se aplicó fue de corte - transversal correlacional. Mediante el siguiente esquema:

#### Figura 2.

*Formula de diseño*



#### Dónde:

M: Muestra de estudio

O1X: Observación de la variable 1: Ausentismo



02Y: Observación de la variable 2: Rendimiento laboral

R: Indica el grado de relación entre ambas variables.

### **3.6.3. Método de la investigación**

- Según Bernal (2010) se utilizó el método deductivo, para buscar información desde el enfoque internacional, nacional y local mediante artículos, libros, investigaciones, etc. Se basa en estudio de hechos generales para luego formular hipótesis y explicar afirmaciones realizadas, comprobadas así la verdad.

## **3.7. PROCEDIMIENTO**

- En la investigación se desarrolló un plan de procedimiento de datos:
- Se procedió a la recolección de la información, encuestando a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cabanilla.
- Seguidamente se codificó en el Software SPSS (versión 26), mediante la escala de Likert, para procesar e interpretar los resultados.
- Al verificar la base de datos se procedió la realización de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, para obtener los resultados de las correlaciones.
- Finalmente, se procedió a la extracción de las tablas y figuras del software SPSS (versión 26), que indican los resultados finales de los objetivos planteados de la investigación.

## **3.8. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

En la investigación se considera dos variables de estudio, como se muestra en la tabla 6 y la matriz de consistencia (Anexo 2).

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR
AUSENTISMO LABORAL	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización</li> <li>• Empatía</li> <li>• Trato laboral</li> <li>• Metas personales</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Área de trabajo</li> <li>• Realización del trabajo</li> </ul>
	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Comunicación</li> <li>• valoración del trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Preferencias</li> </ul>
	Adaptación remota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Cambios en la institución</li> <li>• Actividades sociales</li> <li>• Identificación con el trabajo</li> </ul>
	Política de trabajo inadecuado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo laboral</li> <li>• Normativa laboral</li> <li>• Código de valores</li> <li>• Medidas correctivas</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>
	Rendimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicación</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Diferenciación de problemas</li> <li>• Resultado de trabajo</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Desafíos</li> </ul>
RENDIMIENTO LABORAL	Comportamiento de trabajo contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quejas</li> <li>• Concentración</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Aspectos negativos</li> </ul>
	Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Participación</li> </ul>

Nota. Adaptado de (Terán, 2019) y (Gabini y Salessi, 2016)



### 3.9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La investigación tuvo como referente metodológico el libro metodología de la investigación de (Hernández et al, 2010), a continuación, el enfoque, el alcance y el diseño necesarios para su realización.

- a. En primer lugar, se solicitó al alcalde de la Municipalidad Distrital de Cabanilla la autorización para la recolección de datos de los trabajadores.
- b. Habiéndose aceptado la solicitud para la realización de la investigación se pasó a recolectar la información encuestando a los trabajadores, donde se obtuvo los resultados esperados.
- c. Seguidamente se realizó la encuesta denominada: Ausentismo Laboral que consta de 28 ítems y el rendimiento laboral consta de 16 ítems estos fueron medidos en escalas Likert del 1 al 5 para poder procesar toda la información en el software SPSS. (Versión 26).
- d. En seguida se realizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, que es un indicador que mide la fiabilidad de un instrumento aplicado.
- e. Consecutivamente se analizó e interpreto los resultados tomando porcentajes según la escala de Likert, asimismo, se realizó la contratación de hipótesis, utilizando el procedimiento de R de Pearson.
- f. Finalmente se realizó la discusión correspondiente para así dar las conclusiones y recomendación respectivamente.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se realiza el análisis de los resultados que se obtuvieron en la investigación, de acuerdo con los objetivos planteados y la conceptualización del nivel de relación, entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla.

#### 4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS

##### 4.1.1. Resultados de la dimensión: Motivación

**Tabla 7**

*Dimensión motivación*

<b>Dimensión Motivación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	A veces	1	2.5	2.5	2.5
	Casi siempre	8	20.0	20.0	22.5
	Siempre	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados por SPSS (v 26)

##### - Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 7, se observa que el 77.5 % de los encuestados respondieron “siempre”, que representa a 31 trabajadores; así mismo el 2,5 % respondieron “A veces”, que representa a 1 trabajador, interpretándose que la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad; se sienten motivados y

satisfechos al realizar sus tareas encomendados y el correcto desenvolvimiento en sus responsabilidades.

- **Análisis**

Los resultados obtenidos en la dimensión motivación fueron que el 77.5 % de los trabajadores respondieron “siempre”, interpretando que la mayoría de los trabajadores están motivados frente a sus labores ;ya que al sentirse motivados podrán mejorar sus niveles de rendimiento laboral, y se sientan comprometidos con sus trabajos y lleguen a lograr sus objetivos y metas; lo que concordante con Socas (2020), define la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades, que conllevaran a logros, reconocimientos; contrastando los resultados obtenido con la teoría utilizada en el marco teórico.

**4.1.2. Resultados de la dimensión: Clima organizacional**

**Tabla 8**

*Clima organizacional*

<b>Dimensión clima organizacional</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	A veces	2	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	27	67.5	67.5	72.5
	Siempre	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados en SPSS (v26).

- **Interpretación**

De acuerdo a los resultados de la tabla 8, se observa que el 67.5 % de los encuestados respondieron “casi siempre”, que representa a 27 trabajadores; así



mismo el 5.0 % respondieron “A veces”, que representa a 2 trabajadores; interpretando que los trabajadores en su mayoría comparten un ambiente laboral agradable y confortable así mismo mantiene una buena comunicación.

- **Análisis**

Los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión clima organizacional se obtuvo el 67.5% de los trabajadores respondieron “casi siempre”, indicando que el clima organizacional en la Municipalidad es regular, donde la mayoría de ellos demuestran que están satisfechos frente al trabajo, atribuyendo conocimientos y apoyo entre los compañeros de trabajo, las relaciones interpersonales son tan importantes, ya que la falta de apoyo de los compañeros y las malas relaciones interpersonales pueden causar bajo rendimiento, especialmente en los trabajadores; cuando fluye la comunicación de manera adecuada, el rendimiento es más eficiente ; lo concordante con Olaz (2013) el clima organizacional está constituido por las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una organización que opera entre el contexto organizacional en sentido más amplio y el comportamiento de los miembros de la comunidad laboral, tratando de racionalizar los sentimientos de los individuos al momento de realizar actividades en el ambiente laboral.

#### 4.1.3. Resultados de la dimensión: Adaptación remota

**Tabla 9**

*Adaptación.*

		<b>Dimensión adaptación</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	A veces	3	7.5	7.5	7.5
	Casi siempre	25	62.5	62.5	70.0
	Siempre	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados en SPSS (v26)

#### - **Interpretación**

De acuerdo a los resultados de la tabla 9, se observa que el 62.5 % de los encuestados respondieron “casi siempre”, que representa a 25 trabajadores; así mismo el 7.5 % respondieron “A veces”, que representa a 3 trabajadores; interpretando que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad, se adaptan al trabajo remoto y están identificados con los objetivos de la institución y además participan en las actividades.

#### - **Análisis**

Los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión adaptación resulto 62.5 % respondieron “casi siempre”, indicando que la mayoría de los trabajadores se adaptan a sus funciones y al entorno de la Municipalidad; ya que se puede observar que la percepción de los encuestados en relación a la institución han logrado los cambios necesarios para adaptarse a la gestión del trabajo remoto de manera correcta en aspectos como la asignación adecuada de actividades a realizar, donde los jefes participan en las capacitaciones por la flexibilidad de horarios, se identifican con los objetivos de la institución participan

voluntariamente en las actividades que realiza la institución; lo concordante con Reynosa (2020) la adaptación de los trabajadores en tiempos de pandemia demuestran que el uso de recursos tecnológicos para enseñar han sido determinante en los procesos de adaptación en los trabajadores y que este se convierta en pieza importante para la transformación del proceso enseñanza – aprendizaje. Dentro de estas situaciones se necesitan habilidades que ayuden a adaptarse a una forma de vida que no es parte de la normalidad.

#### 4.1.4. Resultados de la dimensión política de trabajo

**Tabla 10**

*Política de trabajo*

		<b>Dimensión política de trabajo</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>A veces</b>	3	7.5	7.5	7.5
	<b>Casi siempre</b>	29	72.5	72.5	80.0
	<b>Siempre</b>	8	20.0	20.0	100.0
	<b>Total</b>	40	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados en SPSS (v 26).

#### - **Interpretación**

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, se observa que el 72.5 % de los encuestados respondieron “casi siempre”, que representa a 29 trabajadores; así mismo el 7.5 % respondieron “A veces”, que representa a 3 trabajadores; interpretando la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con el reglamento y las políticas de la institución.

## - Análisis

Resultado en la dimensión política de trabajo inadecuado se obtuvieron que el 72.5 % donde respondieron “casi siempre”, ello indica que los trabajadores están de acuerdo con las políticas de trabajo de la institución, esta percepción enfatiza la importancia de revisar y optimizar las políticas existentes para satisfacer las necesidades y expectativas de los trabajadores; lo concordante con Tajgman y Veen (1998) condiciones comparativas de empleo pueden ser aquellos establecidos por legislación, acuerdos colectivos u otros mecanismos, estableciendo cada institución para su mejor manejo.

### 4.1.5. Resultados de la variable rendimiento laboral

**Tabla 11**

*Rendimiento laboral*

<b>Rendimiento laboral</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	A veces	3	7.5	7.5	7.5
	Casi siempre	32	80.0	80.0	87.5
	Siempre	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados en SPSS (v 26)

## - Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 11, se observa que el 80 % de los encuestados respondieron “casi siempre”, que representa a 32 trabajadores; así mismo el 7.5 % respondieron “A veces”, que representa a 3 trabajadores; interpretando que la mayoría de los trabajadores cumplen con sus tareas encomendadas y además mantienen actualizados sus conocimientos,

desarrollando habilidades necesarias en el puesto laboral en los temas que le competen y generar beneficios tanto personales como para la institución.

#### - **Análisis**

Los resultados obtenidos en la investigación en la variable rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021 resultó que el 80%, respondieron “casi siempre”, interpretándose que la mayoría de los trabajadores cumplen con sus funciones encomendados, indicando que la realización de sus funciones conlleva a objetivos; al respecto, Quintero et al. (2008). La búsqueda de los objetivos fijados por el trabajador constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos.

#### **4.1.6. Resultados de la variable ausentismo laboral**

**Tabla 12**

*Ausentismo laboral*

<b>Ausentismo laboral</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	A veces	4	7.8	7.8	7.8
	Casi siempre	33	64.7	64.7	74.5
	Siempre	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Datos procesados en SPSS (v 26)

#### - **Interpretación**

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, se observa que el 64.7 % de los encuestados respondieron “casi siempre”, que representa a 33 trabajadores; así mismo el 7.8 % respondieron “A veces”, que representa a 4 trabajadores;



interpretando que la mayoría de los trabajadores presentaron ausentismo a sus centros de trabajo incumpliendo sus funciones encomendadas.

#### - **Análisis**

Los resultados obtenidos en la investigación en la variable ausentismo laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021 resultó que el 64.7 % respondieron “casi siempre”, interpretándose que la mayoría de los trabajadores presentaron ausentismo a sus centros de trabajo por diferentes motivos donde el autor, Chiavenato (2001) define el ausentismo laboral como las ausencias de un empleado que debería estar normalmente trabajando; la no asistencia o las faltas de cada trabajador a su centro de labores, ya sean por faltas, tardanzas u otras razones, se conoce que el ausentismo está relacionado con una variedad de factores que influyen y es difícil de identificar, analizar y evaluar las causas específicas.

## **4.2. RESULTADOS DE CORRELACION POR OBJETIVOS**

### **4.2.1. Resultados correspondientes al objetivo específico 1**

Analizar la relación entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanilla.

**Tabla 13***Correlación entre la dimensión motivación y variable rendimiento laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Dimensión Motivación</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</b>	1.000	,342*
		<b>N</b>	40	40
	<b>Dimensión Motivación</b>	<b>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</b>	,342*	1.000
		<b>N</b>	40	40

*Nota.* Datos procesados por SPSS (v26)**- Interpretación**

De acuerdo al resultado de la tabla 13 se obtuvo como resultado de la correlación de la dimensión motivación y rendimiento: 0.342 en el Rho Spearman; indicando que, si existe una correlación positiva media, de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragón 2014)

**- Análisis**

Los resultados de la investigación resultó que, si existe correlación en la dimensión motivación y rendimiento laboral de 0.342, una correlación positiva media; interpretando que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados y satisfechos al realizar sus tareas encomendadas en la Municipalidad. Así mismo los autores Aguilar y Espinoza (2019) en su investigación “relación entre ausentismo y rendimiento laboral en el personal administrativo de una Ipress de tercer nivel - Lima, Perú 2019”, obtuvo correlación la variable 1 y la variable 2,

el cual se estableció una correlación de Pearson es ( $r= 0,348$ ) con una significancia de 0,013, el cual señala que la correlación positiva débil por estar cercano a 0.

#### 4.2.2. Resultados correspondientes al objetivo específico 2

Analizar la relación entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

**Tabla 14**

*Correlación entre la dimensión clima organizacional y rendimiento laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Dimensión clima organizacional</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión clima organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,140
		Sig. (bilateral)	.	,039
	N	40	40	
	<b>Rendimiento laboral</b>	Coeficiente de correlación	,140	1,000
Sig. (bilateral)		,039	.	
N		40	40	

Nota. Datos procesados en SPSS (v26).

#### - Interpretación

De acuerdo al resultado de la tabla 14 se obtuvo como resultado de la correlación de la dimensión clima organizacional y rendimiento: 0.140 en el Rho Spearman; indicando que, si existe una correlación positiva débil, de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragón 2014)

- **Análisis**

Los resultados de la investigación resulto que, si existe correlación en la dimensión motivación y rendimiento laboral de 0,140, una correlación positiva débil, interpretando que la mayoría de los trabajadores demuestran que están satisfechos frente al trabajo, atribuyendo conocimientos y apoyo entre los compañeros de trabajo; donde el autor Choquepata (2019), obtuvo el coeficiente de correlación ( $r = 0.433^{**}$ ), indicando que al determinar mejor clima organizacional, mejorará el trabajo.

**4.2.3. Resultados correspondientes al objetivo específico 3**

Analizar la relación que existe entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

**Tabla 15**

*Correlación entre la dimensión adaptación y rendimiento laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Dimensión adaptación</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión adaptación</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	1.000	,452**
		<b>Sig. (bilateral)</b>		.003
		<b>N</b>	40	40
	<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	,452**	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.003	
		<b>N</b>	40	40

*Nota.* Datos procesados en SPSS (v26)



- **Interpretación**

De acuerdo al resultado de la tabla 15 se obtuvo como resultado de la correlación de la dimensión adaptación remota y rendimiento: 0.452 en el Rho Spearman; indicando que, si existe una correlación positiva media, de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragón 2014)

- **Análisis**

Los resultados de la investigación resultó que, si existe correlación en la dimensión motivación y rendimiento laboral de 0, 0.452, una correlación positiva media, interpretando que la mayoría de los trabajadores se adaptan a sus funciones y a la gestión de trabajo. Así mismo el autor Alarcón (2019) en su investigación resultó que existe una relación significativa entre la dimensión adaptación y el rendimiento laboral.

**4.2.4. Resultados correspondientes al objetivo específico 4**

Analizar la relación que existe entre la dimensión política de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, periodo 2021.

**Tabla 16***Correlación entre la dimensión política de trabajo y el rendimiento laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Dimensión política de trabajo inadecuado</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Dimensión política de trabajo inadecuado	Coefficiente de correlación	1.000	.196
		Sig. (bilateral)		.022
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.196	1.000
		Sig. (bilateral)	.022	
		N	40	40

Nota. Datos procesados en SPSS (v26).

**- Interpretación**

De acuerdo al resultado de la tabla 16 se obtuvo como resultado de la correlación de la dimensión política de trabajo y rendimiento: 0.196 en el Rho Spearman; indicando que, si existe una correlación positiva débil, de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragón 2014)

**- Análisis**

Los resultados obtenidos en la correlación de la dimensión política de trabajo y la variable rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, se obtuvo 0.196, existiendo una correlación positiva débil, interpretándose que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con las políticas de trabajo de la institución. Además, el autor Leite et al. (2015), definen que una perspectiva marcada por los efectos contradictorios de las políticas puestas en práctica que, si bien han contribuido a mejorar la condición del mercado de trabajo, no han podido eliminar las fuentes de precarización laboral.

#### 4.1.5. Resultados correspondientes al objetivo general

Determinar la relación que existe entre ausentismo laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla.

**Tabla 17**

*Correlación entre ausentismo laboral y rendimiento laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Ausentismo laboral</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.309
		Sig. (bilateral)		.052
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	.309	1.000
		Sig. (bilateral)	.052	
		N	40	40

Nota. Datos procesados por SPSS (v26).

#### - **Interpretación**

De acuerdo al resultado de la tabla 17, se obtuvo la correlación de la variable ausentismo y rendimiento laboral: 0.309 en el Rho Spearman; indicando que, si existe una correlación positiva media, de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragón 2014)

#### - **Análisis**

Los resultados obtenidos en la correlación del ausentismo laboral y la variable rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, se obtuvo 0.309 resultando una correlación positiva media, que significa que los trabajadores, presentaron ausentismo en sus centros de trabajo por motivos de salud, descansos médicos, el cual afecta al rendimiento laboral del

personal; al respecto Aguilar y Espinoza (2019) determinó relación entre ausentismo y rendimiento laboral, el cual se estableció una correlación de Pearson es ( $r= 0,348$ ) con una significancia de  $0,013$ , el cual señala que la correlación es positiva media por estar cercano a  $0$ .

#### **4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS**

##### **- Prueba de hipótesis específica 1**

H.1: Existe una relación positiva entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

H0: No existe una relación positiva entre la dimensión motivación y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

##### **- Regla de decisión**

- Si  $a < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

- Si  $a > 0,5$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Resultados obtenidos  $0.031$ , siendo menor al  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, la dimensión motivación se relaciona con rendimiento laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa.

##### **- Prueba de hipótesis específico 2**

H.1: Existe una relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.



H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

Resultados obtenidos 0.039, siendo menor al  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, la dimensión clima organizacional se relaciona con rendimiento laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

H<sub>1</sub>: Existe una relación positiva media entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe una relación positiva media entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

Resultados obtenidos 0.003, siendo menor al  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, la dimensión adaptación se relaciona con rendimiento laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa.

- **Prueba de hipótesis específica 4**

H<sub>1</sub>: Existe una relación positiva baja entre la dimensión política de trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe una relación positiva baja entre la dimensión política de trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.



Resultados obtenidos 0.022, siendo menor al  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, la dimensión política de trabajo se relaciona con rendimiento laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa.

#### - **Prueba de hipótesis general**

H.1: Existe una relación significativa entre ausentismo y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el ausentismo y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.

Resultados obtenidos 0.052, siendo menor al  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, el ausentismo se relaciona con el rendimiento laboral; agregando que la correlación entre ambos es positiva y significativa.

#### **4.4. DISCUSIÓN**

Resultado en la correlación de Rho de Spearman de 0.309 entre la variable de ausentismo y rendimiento laboral, que significa una correlación positiva media. Así mismo de acuerdo a la contrastación de la hipótesis general resulta  $p < 0.052$ ; indicando que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), finalmente se concluye que si existe grado de correlación; resultados concordantes con Aguilar y Espinoza (2019) donde concluye los resultado  $r = 0,348$  con una significancia de 0,013, indicando una correlación débil ya que es cercana a 0. Esto sugiere que el ausentismo afecta el desempeño del personal en IPRESS, por lo tanto, se acepta  $H_1$ ; al igual que (Gonzales, 2020) donde concluye que los resultados obtenidos fueron: La valoración



socioeconómica del programa de actividad física para los trabajadores de la empresa Mahou San Miguel ha alcanzado una rentabilidad de 17% para la empresa, es decir, un retorno de 2,2 por cada euro invertido, concluyendo que no es habitual que se realicen este tipo de estudios; de hecho, se ha tenido que completar mediante artículos periodísticos la mayor parte de la información de este apartado sobre el resto de las empresas; también con (Choquepata, 2019) donde concluye los resultado  $r = 0,433$ , con una significancia de 0.033, interpretando una correlación débil ya que es cercano a 0; esto sugiere que el clima organizacional afecta el rendimiento laboral del personal de la municipalidad, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ ; teniendo en cuenta a (Cacsire, 2019) como resultados obtenidos de la gestión del talento humano, nos revela: El 68,75% de los encuestados indicó que tenía estudios superiores. Este resultado le da a la universidad una ventaja competitiva; el 75% dijo que por su nivel de educación eran hábiles y se destacaban en las tareas; el 81.25% dijo tener el mejor nivel de educación. Además, el 87,50% de los encuestados dijo conocer sus deberes y responsabilidades en base a su experiencia en los puestos mencionados; el 62,50% dijo entender el proceso de reclutamiento de la unidad; el 68,75% dijo conocer herramientas de gestión de unidades todo esto permite argumentar que existen habilidades que inciden significativamente en el desempeño laboral; concluye que los empleados desempeñan sus funciones, y estas competencias son suficientes para influir significativamente en el desempeño del personal de la Universidad. Así mismo (Insaurralde, 2017) donde concluye los resultado estadísticamente significativas respecto a las dimensiones de fenómeno de Burnout y Engagement, ( $r = -0,415$   $p = 0,194$ ) en la dimensión agotamiento, emocional y engagement, ( $r = -0,430$   $p = 0,000412$ ), despersonalización y el engagement, ( $r = -0,395$   $p = 0,000463$ ), ineficacia personal y engagement, ( $r = -0,415$   $p = 0,000050$ ) en la que se encontró un relación indirecta y significativa, indicando que el nivel de fenómeno de Burnout es regular en



los trabajadores y un nivel medio en engagement. Esto quiere decir que los trabajadores de la entidad están más propensos a padecer elevados niveles de síndrome de burnou; Sin embargo infiere (Alarcón, 2019) concluye que no existe una relación significativa entre el objetivo específico de asistencia y el desempeño laboral, los resultados de la prueba de chi-cuadrado no coincidieron con los parámetros relacionados. Considerando esta dimensión y las variables comparadas, por tanto, siguiendo la regla de decisión, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, concluyendo que no existe una relación significativa entre la dimensión ausentismo y la variable desempeño laboral.



## V. CONCLUSIONES

- Se determinó la correlación de la dimensión motivación y la variable rendimiento, el valor obteniendo de la correlación Rho de Spearman es de 0.342. Además, se consideró la regla de la contrastación de hipótesis donde se ha obtenido  $p < 0.031$ , que resultado menor al error que se propuso de 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Interpretando que existe una correlación positiva media; así mismo la mayoría de los trabajadores se sienten motivados y satisfechos al realizar sus tareas encomendadas en la Municipalidad.
- Se determinó la correlación de la dimensión clima organizacional y la variable rendimiento, el valor obteniendo de la correlación Rho de Spearman es de 0.140. Además, se consideró la regla de la contrastación de hipótesis donde sea obtenido  $p < 0.039$ , que resultado menor al error que se propuso de 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ ; interpretando que existe una correlación positiva débil; infiriendo que la mayoría de los trabajadores demuestran que están satisfechos frente al trabajo, atribuyendo conocimientos, trabajo en equipo y apoyo entre los compañeros.
- Se determinó la correlación de la dimensión adaptación remota y la variable rendimiento, el valor obteniendo de la correlación Rho de Spearman es de 0.452. Además, se consideró la regla de la contrastación de hipótesis donde sea obtenido  $p < 0,003$ , que resultado menor al error que se propuso de 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Así mismo la mayoría de los trabajadores se adaptan a sus funciones y a la gestión de trabajo.
- Se determinó la correlación de la dimensión política de trabajo y la variable rendimiento, el valor obteniendo de la correlación Rho de Spearman es de 0.196. Además, se consideró la regla de la contrastación de hipótesis donde sea



obtenido  $p < 0,022$ , que resulto menor al error que se propuso de 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . interpretando que existe una correlación positiva débil; así mismo la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con las políticas de trabajo de la institución.

- Se determinó la correlación de la variable ausentismo y rendimiento de 0.309 valores en la correlación Rho de Spearman, interpretando que existe una correlación positiva media. Además, se consideró la regla de la contrastación de hipótesis donde sea obtenido  $p < 0.052$ , que resulto menor al error que se propuso de 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Lo que indica que la mayoría de los trabajadores presentaron ausentismo por diversos motivos a sus centros de trabajo el cual afecta al rendimiento laboral del personal.



## VI. RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación se aborda las siguientes recomendaciones:

- Al Sr. alcalde y a la oficina de recurso humanos incentivar y motivar a los que laboran en la municipalidad a cumplir con los objetivos propuestos y elaborar un cronograma de actividades transversales, como; premiaciones, reconocimientos para fomentar trabajo en equipo, esto con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral en todas sus dimensiones eficiencia, empatía y calidad de vida laboral.
- Al Sr. Alcalde y a la Oficina de Recursos Humanos, diseñar estrategias innovadoras para mejorar el ambiente laboral relevando la empatía laboral que permita fortalecer la relación entre compañeros de un mismo nivel con la finalidad de fortalecer el clima organizacional mediante el compañerismo y la colaboración entre los trabajadores para mejorar el rendimiento laboral.
- Al Sr. Alcalde y a la oficina de recursos humanos realizar programas de adaptación remota mediante capacitaciones continuas cada 3 meses en temas de manejo de nuevas tecnologías TICS, para que puedan desenvolverse de manera óptima y ampliar sus conocimientos en diversas materias, esto beneficiará a los trabajadores en la planificación y mejora continua, reduciendo así la carga laboral.
- Al personal de la municipalidad cumplir con el reglamento interno de trabajo (RIT) para tener una mejor organización; así mismo se desarrolle una mejor coordinación para el logro de objetivos y también se deben formular planes de desarrollo personal, acorde a resultados de pequeñas evaluaciones de desempeño que muestran aspectos que considera al personal que labore en la institución como prioridad; y por ello se tiene implementar de acuerdo a las políticas para el bienestar de los trabajadores.



- Las autoridades municipales planificar y desarrollar programas de motivación y fomentar actividades recreativas y sociales para asegurar el bienestar del personal a través del deporte entre los diferentes niveles administrativos con la finalidad de reducir el ausentismo laboral. Finalmente, se debe implementar un plan de capacitación que permita mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores basado en los componentes actualizados.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F., y Espinoza, A. (2019). Relacion entre ausentismo y rendimiento laboral en el personal administrativo de una Ipress de Tecer Nivel - Lima, Perú 2019. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03587eb-80fd-4be9-9f01-edf11aaf0657/content>
- Alarcón, I. (2019). El ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería OLVA COURIER S.A.C. Callao, 2019. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46460>
- Amoros, E. (2007). Motivación como factor preciso en el desempeño laboral del Departamento de Atención al Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía de Managua, periodo 2015. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/14489/1/14489.pdf>
- Armijos, F. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Baltazar, C. (s.f.). Ausentismo laboral del personal del area de produccion incide en la rentabilidad de la empresa. 2015.
- Baptista, P., Fernandez, C., & Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Bardales, M. (2009). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos. Obtenido de Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2023>
- Cacsire, G. (2019). La Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Oficina De Recursos Humanos De Las Universidades Públicas De La Región Puno. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10930>
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud



- del sector público. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)
- Cano, J. (2001). Rendimiento escolar y sus contextos. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=283672&orden=1&info=link>
- Castillo, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/270/27063237028/html/>
- Celaya, R. (2015). 24 Temas Selectos de Consultoría Empresarial. Obtenido de [https://books.google.com/books?id=Ai9jCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=24+Temas+Selectos+de+Consultor%C3%ADa+Empresarial&hl=es&newbks=1&newbks\\_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj8h-zVw\\_WAAxVBB9QKHfxyBHMQ6AF6BAgJEA](https://books.google.com/books?id=Ai9jCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=24+Temas+Selectos+de+Consultor%C3%ADa+Empresarial&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj8h-zVw_WAAxVBB9QKHfxyBHMQ6AF6BAgJEA)
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Choquepata, E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3384>
- Decreto Supremo N° 003 - 97, Ley de Productividad y Competitividad Labora. (1997). Lima. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Edel, R. (2003). El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55110208.pdf>



- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores Argentino. Argentina. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiwpreaqvaAAxW9ppUCHcHUCy8QFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.unc.edu.ar%2Findex.php%2Fevaluar%2Farticulo%2Fview%2F15714&usg=AOvVaw1drEuUEMS-IX2zAYANJxPi&opi=899784>
- Garay, M. (2018). Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea tacna, 2020. Obtenido de Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2307/Cutipa-Acero-Jhony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico Una aproximación Conceptual. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil- Monte, P. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gil, E., y Rincón, J. (2017). La responsabilidad patrimonial del servidor público. Obtenido de [https://books.google.com/books?id=rIE-DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+responsabilidad+patrimonial+del+servidor+p%C3%BAblico&hl=es&newbks=1&newbks\\_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj0lYOzxfWAAxWaHrkGHd3hC58Q6AF6BAgEEAI](https://books.google.com/books?id=rIE-DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+responsabilidad+patrimonial+del+servidor+p%C3%BAblico&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj0lYOzxfWAAxWaHrkGHd3hC58Q6AF6BAgEEAI)
- Gonzales, A. (2020). La influencia de la actividad física en el ámbito laboral: Su relacion con el rendimiento y la salud de los trabajadores. Obtenido de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/27707>
- Gutiérrez, L. Síndrome de Burnout en docentes de Huamanga - Ayacucho. Estudio de casos. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/245ed177-0141-4821-b4bf-6aad218ee666/content>



- Hegel, I. d. Recursos humanos en el Estado o sector público: qué es, importancia, etc. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010) Metodología de Investigación. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, S. R. (2010). La responsabilidad patrimonial del servidor público. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- INEGI. (2014). Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2014. Obtenido de [https://books.google.com/books?id=JXPxDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Censo+Nacional+de+Gobierno,+Seguridad+P%C3%ABblica+y+Sistema+Penitenciario+Estatales+2014&hl=es&newbks=1&newbks\\_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjgiNyTxfWAAxXgFrkGHdgSAXgQ6AF6BAgGEAI](https://books.google.com/books?id=JXPxDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Censo+Nacional+de+Gobierno,+Seguridad+P%C3%ABblica+y+Sistema+Penitenciario+Estatales+2014&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjgiNyTxfWAAxXgFrkGHdgSAXgQ6AF6BAgGEAI)
- Insaurralde, A. (2017). Análisis de la relación entre el fenómeno burnout - absentismo laboral y Engagement- absentismo Laboral en empresas de Call Center de la provincia de Córdoba. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/16421>
- Jimenez, F. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/12062>
- Lamas, H. (2015). Sobre el rendimiento escolar. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/74/152>
- Leite, M., Iranzo, C., & González, S. (2015). A modo de introducción Políticas laborales en América del Sur en el siglo XXI. Obtenido de



[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200001](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200001)

López, D., y López, J. (2020). Absentismo Laboral. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>

Mayoral, A., Morales, J., Pérez, J., & Robles, R. (2017). Monográfico Innovación. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=lm12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_atb&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=lm12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Morán, A. (2007). Revista española de investigaciones sociológicas. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/REIS\\_Julio\\_Septiembre\\_2007/vELjQJEBbBoC?hl=es&gbpv=1&dq=Revista+espanola+de+investigaciones+sociologicas+119&pg=PA7&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/REIS_Julio_Septiembre_2007/vELjQJEBbBoC?hl=es&gbpv=1&dq=Revista+espanola+de+investigaciones+sociologicas+119&pg=PA7&printsec=frontcover)

Olaz, Á. (2013). El Clima Laboral en Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva Y Aproximación a un Modelo Explicativo Multivariable. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

Omar, A., Vaamonde, J., & Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982012000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200005)

Ortiz, y. (2003). Modelos teóricos sobre absentismo laboral. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/4424/06%20Capitulo%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Osorio, M. (2004). Renumeración y satisfacción laboral. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>

Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M., & Leon, M. *COVID-19*, una emergencia de salud pública mundial. Obtenido de <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/Covid-19%20Emergencia%20Publica%20Mundial.pdf>



- Pallarés, J., Flores, R., Ponsell, T., & Espinoza, M. (2014). *El absentismo laboral en empleados del sector hotelero*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4600726>
- Paravic, T. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532021000100402#:~:text=Es%20una%20forma%20de%20trabajo,para%20alcanzar%20los%20objetivos18](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100402#:~:text=Es%20una%20forma%20de%20trabajo,para%20alcanzar%20los%20objetivos18).
- Pascual, R. (1988). La gestión educativa ante la innovación y el cambio. Obtenido de [https://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN\\_Escudero\\_Unidad\\_3.pdf](https://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Escudero_Unidad_3.pdf)
- Peiró, J., y et al. (2008). El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de Mejora. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GRyOBriyVJ4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Peñafiel, D. (2021). Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33030>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- RAE. Real Academia Española: Diccionario de la lengua española. Obtenido de <https://dle.rae.es/vigor>
- Reynosa, E. (2020). Adaptación docente educativa en el contexto covid-19: Una revisión sistemática. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000600141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600141)
- Robbins, S. (2004). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Obtenido de <http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%20143-185.pdf>



- Rojas, J., y Izaguirre, D. (2020). *Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica*. Obtenido de [https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf\\_1](https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1)
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rosario, E., y Rovira, L. (2014). Posibles predictores de las conductas discrecionales en el lugar de trabajo en una muestra de personas empleadas en puerto rico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245622004>
- Ruiz, T. (2003). Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis multivariado y su valor como predictor del rendimiento académico. Obtenido de Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2518-82832017000200008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832017000200008)
- Sabino, C. (1992). *Procesos de Investigación*. Caracas: Panapo. Obtenido de [http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
- Salas, E., y Huaranga, K. (2018). El absentismo y Su Relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la Empresa Misol Minig Solutions Unidad Carahuacra Junin, 2018. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND\\_f476ef3daf04f335ab2ac39bd5e897f8](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND_f476ef3daf04f335ab2ac39bd5e897f8)
- Tajgman, D., y Veen, J. (1998). Programa de infraestructura intensivos en empleo políticas y prácticas laborales. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Programas\\_de\\_infraestructuras\\_intensivas/Tgt\\_DTxM69gC?hl=es&gbpv=1&dq=Programa+de+infraestructura+intensivos+en+empleo+pol%C3%ADticas+y+pr%C3%A1cticas+laborales&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Programas_de_infraestructuras_intensivas/Tgt_DTxM69gC?hl=es&gbpv=1&dq=Programa+de+infraestructura+intensivos+en+empleo+pol%C3%ADticas+y+pr%C3%A1cticas+laborales&printsec=frontcover)
- Terán, M. (2019). Ausentismo laboral en los trabajadores de Staff Representaciones S.A. durante el segundo trimestre del 2019. Lima. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5005>



## ANEXOS



## ANEXO 1. El Rho de Spearman con sus rangos y relaciones

<b>Rango</b>		<b>Relación</b>
- 0.91	hasta el - 1.00	Correlación negativa perfecta.
- 0.76	hasta el - 0.90	Correlación negativa muy fuerte.
- 0.51	hasta el - 0.75	Correlación negativa considerable.
- 0.11	hasta el - 0.50	Correlación negativa media.
- 0.01	hasta el - 0.10	Correlación negativa débil.
	0.00	No existe correlación
+ 0.01	hasta el +0.10	Correlación positiva débil.
+ 0.11	hasta el +0.50	Correlación positiva media.
+ 0.51	hasta el +0.75	Correlación positiva considerable.
+ 0.76	hasta el +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+ 0.91	hasta el +1.00	Correlación positiva perfecta.

*Nota.* Uso de la correlación de Spearman (Mondragón 2014)

## ANEXO 2. Matriz de consistencia

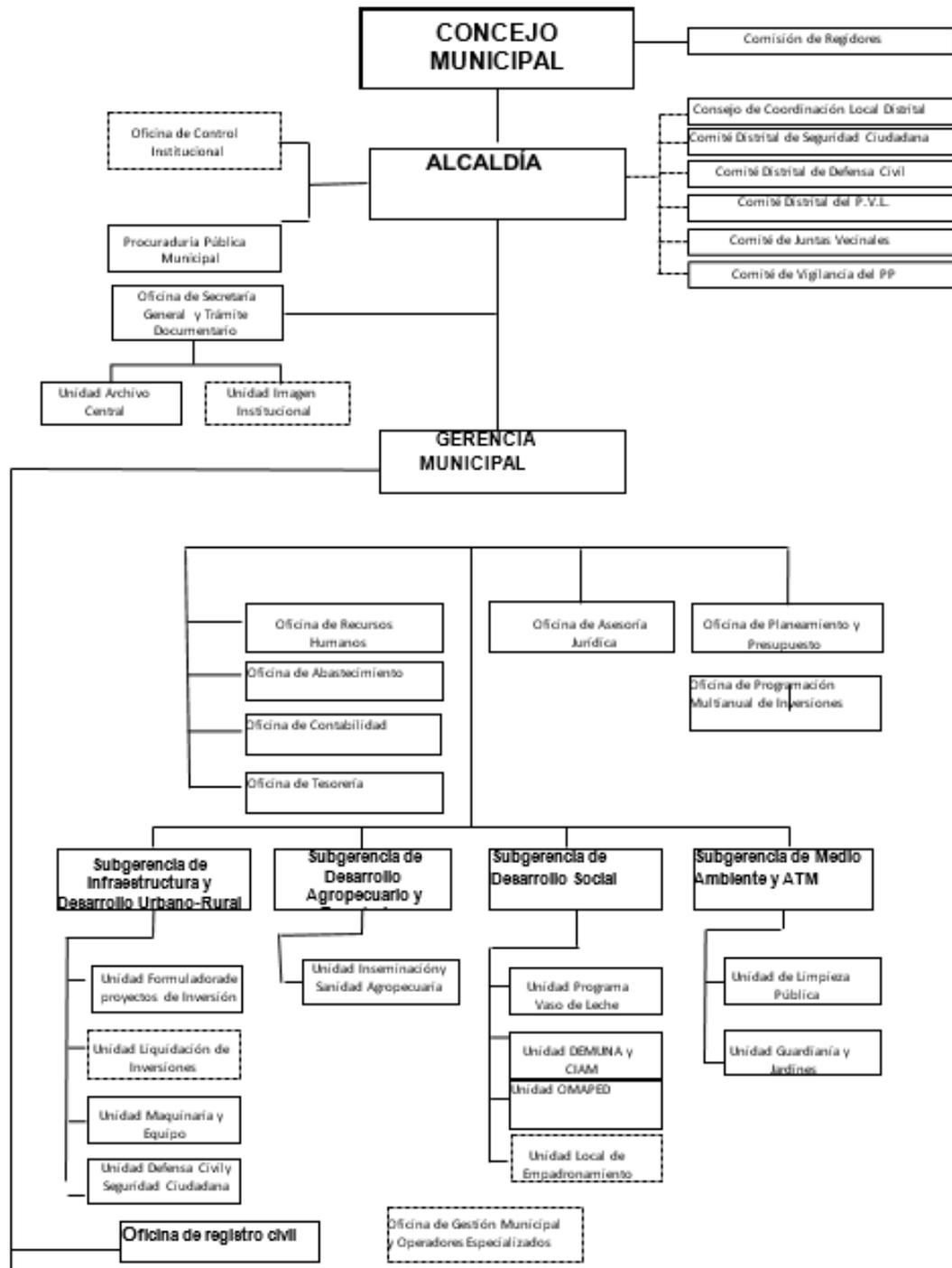
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
<b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.	<b>Hipótesis General</b> Existe una relación significativa entre ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, 2021.		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización</li> <li>• Empatía</li> <li>• Trato laboral</li> <li>• Métricas personales</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Realización del trabajo</li> </ul>
<b>Problema Específico 1</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores?	<b>Objetivo Específico 1</b> Analizar la relación que existe entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores.	<b>Hipótesis Específico 1</b> Existe una relación positiva entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores.	<b>AUSENTISMO</b>	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Valoración del trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Preferencias</li> </ul>
				Adaptación remota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Cambios en la institución</li> <li>• Actividades sociales</li> <li>• Identificación con el trabajo</li> </ul>
				Política de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo laboral</li> <li>• Normativa laboral</li> <li>• Código de valores</li> <li>• Medidas correctivas</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>
<b>Problema Específico 2</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores?	<b>Objetivo Específico 2</b> Analizar la relación entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores.	<b>Hipótesis Específico 2</b> Existe una relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores.		Rendimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicación</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Diferenciación de problemas</li> <li>• Resultado de trabajo</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Desafíos</li> </ul>
				Comportamiento de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quejas</li> <li>• Concentración</li> <li>• Comunicación</li> </ul>
<b>Problema Específico 3</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores?	<b>Objetivo Específico 3</b> Analizar la relación que existe entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores.	<b>Hipótesis Específico 3</b> Existe relación positiva media entre la dimensión adaptación remota y el rendimiento laboral de los trabajadores.	<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Participación</li> </ul>



<b>Problema Especifico 4</b>	<b>Objetivo Especifico 4</b>	<b>Hipótesis Especifico 4</b>			
¿Qué relación existe entre la dimensión Política de trabajo inadecuado y el rendimiento laboral de los trabajadores?	Analizar la relación que existe entre la dimensión política de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores.	Existe relación positiva baja entre la dimensión política de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores.			

*Nota:* Adaptado de los autores ( Terán, 2019) y (Gabini y Salessi, 2016).

### ANEXO 3. Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Cabanilla



Nota. Mof de la Municipalidad Distrital Cabanilla (2019)



#### ANEXO 4. Solicitud para la ejecución de la investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACION

SEÑOR ALCALDE DEL DISTRITO DE CABANILLA

Ing. Miguel Luciano Mestus Vilca

Yo, ISIDORA MAMANI PARI, identificado con DNI: 70550101 y código de matrícula N° 145340, con domicilio en la avenida Enrique Torres Belon S/N, del Distrito de Cabanilla con el debido respeto me presento y expongo.

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **ADMINISTRACION** en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su institución sobre "EL AUSENTISMO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL," para optar el grado de licenciado en administración.

Por lo expuesto:

Pido a usted acceder a mi petición por ser justa y legal.

Puno, 29 de Diciembre del 2021



  
ISIDORA MAMANI PARI



## ANEXO 5. Instrumento de recolección de datos

### Instrumento de recolección de datos

#### Encuesta

Estimado (a) trabajador (a), con la presente encuesta sobre “el ausentismo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanilla” 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.

**Instrucción:** Marque con una (x) la alternativa que considere adecuado, según sea el caso.

Género: ( )

Área de trabajo:

Nombrado ( ) Contrato Cas ( ) Locación de servicios ( ) Confianza ( )

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

AUSENTISMO LABORAL						
ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1. Motivación</b>					
1.	Me siento satisfecho cuando realizo mis funciones en mi área de trabajo.					
2.	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución.					
3.	Realizo mis funciones con una buena atención a los ciudadanos del distrito.					
4	Trabajo para alcanzar las metas personales.					
5	Estoy satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.					
6	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.					
7	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
	<b>Dimensión 2: Clima Organizacional</b>					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					



<b>AUSENTISMO LABORAL</b>						
<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Dimensión 1. Motivación</b>					
1.	Me siento satisfecho cuando realizo mis funciones en mi área de trabajo.					
2.	Recibo buen trato por parte de mis compañeros y jefes de mi institución.					
3.	Realizo mis funciones con una buena atención a los ciudadanos del distrito.					
4	Trabajo para alcanzar las metas personales.					
5	Estoy satisfecho de la remuneración que percibo por la labor que realizo.					
6	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.					
7	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
	<b>Dimensión 2: Clima Organizacional</b>					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					



9	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta agradable.					
10	Tengo una buena comunicación con mis compañeros de trabajo.					
11	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.					
12	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
13.	Cuando tengo una dificultad cuento con compañeros a los que puedo pedir ayuda.					
14.	Siento que existe preferencia en mi institución.					
	<b>Dimensión 3: Adaptación remota</b>					
15	Me siento identificado con los objetivos de la institución.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
17	Estoy satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores).					
18	Acepto los cambios que se presenta en la institución.					
19	Participo en actividades sociales programadas por la institución.					
20	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.					
21	Me siento cómodo en mi área de trabajo.					
	<b>Dimensión 4: Política de trabajo</b>					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
23	Al tomar decisiones, tomo en cuenta las políticas de la institución.					
24	Sigo el código de valores de la institución.					
25	Estoy de acuerdo con los horarios establecidos por mi institución.					
26	Considero que los gerentes aplican medidas correctivas para mejorar el ausentismo laboral.					
27	La institución pone atención en capacitaciones constantemente.					
28	Siento que las reglas solo se aplican en algunos.					



RENDIMIENTO LABORAL						
ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1. Rendimiento de tareas</b>					
1.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
2.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	<b>Dimensión 2. Comportamientos de trabajo contraproducente</b>					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.					
	<b>Dimensión 3. Rendimiento en el contexto</b>					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15	Participé activamente de las reuniones laborales.					
16	Mi planificación laboral fue óptima.					

¡Gracias por su colaboración y honestidad

Nota. Adaptado de Teran (2019) y Gabini y Salessi (2016)

## ANEXO 6. Evidencias fotográficas

### Figura 3.

*Municipalidad Distrital de Cabanilla.*



### Figura 4.

*Trabajador de la municipalidad respondiendo el cuestionario.*



**Figura 5.**

*Trabajadora de la municipalidad respondiendo el cuestionario.*



**Figura 6.**

*Trabajador del municipio respondiendo el cuestionario.*



**Figura 7.**

*Trabajadora de la municipalidad respondiendo el cuestionario.*



**Figura 8.**

*Trabajador de la municipalidad respondiendo el cuestionario.*



**Figura 9.**

*Trabajadora de la municipalidad respondiendo el cuestionario.*



**Figura 10.**

*Investigadora en la Municipalidad Distrital de Cabanilla.*



Nota: La figura 13 muestra a la investigadora en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, para levantar la información necesaria para la elaboración del presente trabajo de investigación.



## ANEXO 7. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Isidora Mariani Pari  
identificado con DNI 70550101 en mi condición de egresado de:

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

Administración

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

"El ausentismo y el rendimiento Laboral de los trabajadores  
en la Municipalidad Distrital de Cobanillo, 2021"

" 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 30 de mayo del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 8. Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

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

Por el presente documento, Yo Iseldora Mamani Pari  
, identificado con DNI 70550101 en mi condición de egresado de:

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

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

"El ausentismo y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cobonillo, 2021"

" 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 30 de mayo del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella