

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE AGOSTO 2018

Tema: “Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las
Gobernaciones”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago

Director: Ingeniero Iván Fernando Silva Ordóñez, MBA

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Doctora Jenny Margoth Gamboa Salinas, Magister y Doctor Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe de Investigación con el tema: “Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones”, elaborado y presentado por la señora Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Dra. Jenny Margoth Gamboa Salinas, Mg.
Miembro del Tribunal

Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones”, le corresponde exclusivamente a la señora Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago, Autora bajo la Dirección de Ingeniero Iván Fernando Silva Ordoñez, MBA, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago

c.c:0503042400

AUTORA

Ingeniero Iván Fernando Silva Ordoñez, MBA

c.c:1802490548

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago
c.c: 0503042400

AGRADECIMIENTO

Agradezco de forma especial a la
Universidad Técnica de Ambato por
brindarme la oportunidad de formarme y
crecer profesionalmente.

Mi agradecimiento más efusivo al Ingeniero,
Iván Fernando Silva Ordóñez, MBA. quién
con su valiosa dirección contribuyó a la
culminación del presente trabajo.

Finalmente agradezco a la Gobernación de la
provincia de Cotopaxi, institución que me
permitió obtener la información necesaria
para la realización de la investigación.

Diana

DEDICATORIA

Dios y su amor infinito me han permitido lograr muchas cosas en la vida, este trabajo está dedicado de manera especial a mi hijo Xavier Isaac fuente de inspiración y fuerza para continuar cada día, regalo más grande que la vida me ha brindado.

A mi esposo Patricio quien se mantuvo constante durante todo este proceso, su amor y apoyo fueron el aliciente para culminar con éxito.

A mis padres, a quienes les debo todo en la vida, su amor, su apoyo, comprensión y paciencia me dieron fuerzas para culminar el objetivo propuesto.

A mi hermano y mis sobrinas Paulet's y Nayla su cariño sincero e incondicional hace que las cosas sean más sencillas.

A mis suegros y a toda la familia que me brinda su comprensión, palabras de aliento y ánimo para cada propósito de vida.

Una persona muy especial que ha sido compañera y apoyo en parte de mi vida, aunque no está entre nosotros también este trabajo está dedicado para ella, Loly.

Los quiero mucho, Diana.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la UTA/ Facultad Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
INDICE DE GRAFICOS	x
INDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DE INVESTIGACION	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACION DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
2.2. Líneas de investigación	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.1. Tiempo de ejecución	2
3.2. Financiamiento.....	2
3.3. Autora.....	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	2
4.1. Definición del problema de la investigación.....	2
4.2. Objetivos de la investigación	4
4.3. Justificación de la investigación.....	4
4.4. Marco teórico referencial	8
Administración del Recurso Humano	8
Provisión del Recurso Humano.....	9
Ausentismo.....	9
Conductas del ausentismo laboral.....	10
Efectos del ausentismo.....	11
Ausentismo laboral por género	12
Clases de enfermedades que ocasiona ausentismo.....	12

Causas del ausentismo laboral	13
Efectos en la organización empresarial.....	14
Costos del ausentismo laboral.....	15
Clasificación de los costos del ausentismo	16
Modelo de ausentismo laboral	17
Variables del ausentismo laboral	19
Desarrollo organizacional	20
Productividad	20
Desempeño laboral.....	21
Clima laboral y desempeño laboral.....	22
Evaluación de desempeño	22
Orientación del desempeño laboral.....	23
Factores que influyen en el desempeño laboral	24
Responsabilidades en la evaluación del desempeño	25
Evaluación para el buen funcionamiento del rendimiento.....	27
Los fallos comunes de la evaluación del rendimiento	28
Competencia laboral como eje de rendimiento.....	29
El rendimiento individual debe entenderse como contribución al rendimiento organizativo.....	29
4.5. Metodología	31
Modalidad de la Investigación	32
Investigación exploratoria.....	32
Investigación descriptiva.....	33
Investigación Correlacional	33
Población y muestra	33
Plan de recolección de la información	34
Encuesta	34
Operacionalización de variables	37
Variable independiente: Ausentismo	37
Variable dependiente: Desempeño laboral.....	38
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	39
PROPUESTA.....	76
Tema.....	76

Definición de tipo de producto.....	76
Objetivo general.....	77
Objetivos específicos	77
ETAPAS DE LA PROPUESTA	78
PASO I.....	78
MODELO DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	78
ARQUITECTURA INSTITUCIONAL PARA LA ALINEACIÓN	79
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	82
LIDER.....	82
INNOVADOR	83
MADUREZ EMOCIONAL.....	83
PASO II.....	87
DINAMICA DE LA COMUNICACION	87
Dinámica motivacional	88
Primera línea de acción	88
Segunda línea de acción.....	89
Desarrollo de herramientas de comunicación para informar a los servidores	89
DINÁMICA 1	91
DINÁMICA 2	93
DINÁMICA 3	94
DINÁMICA 4	95
DINÁMICA 5	96
6. CONCLUSIONES	98
7. RECOMENDACIONES	99
8. REFERENCIAS CITADAS.....	100
ANEXOS:	104

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01.- Orientación del desempeño laboral	24
Gráfico N° 02.- Ausentismo.....	39
Gráfico N° 03.- Compromiso en el trabajo	40
Gráfico N° 04.- Clase de ausentismo	41
Gráfico N° 05.- Incapacidad médica.....	42
Gráfico N° 06.- Cumplimiento de metas	43
Gráfico N° 07.- Reemplazo.....	44
Gráfico N° 08.- Permisos	45
Gráfico N° 09.- Personal de apoyo	47
Gráfico N° 10.- Ausencia por una semana.....	48
Gráfico N° 11.- Ausencia femenina	49
Gráfico N° 12.- Factores individuales.....	50
Gráfico N° 13.- Constantes ausencias.....	51
Gráfico N° 14.- Funcionarios de carrera	52
Gráfico N° 15.- Salud emocional	53
Gráfico N° 16.- Incapacidad laboral	54
Gráfico N° 17.- Periodo de tiempo	55
Gráfico N° 18.- Carga de trabajo	56
Gráfico N° 19.- Insatisfacción	57
Gráfico N° 20.- Dificultades en las relaciones.....	59
Gráfico N° 21.- Desempeño laboral.....	60
Gráfico N° 22.- Motivación	61
Gráfico N° 23.- Alto rendimiento laboral	62
Gráfico N° 24.- Ideas	63
Gráfico N° 25.- Alto desempeño laboral	64
Gráfico N° 26.- Evaluación del desempeño laboral.....	65
Gráfico N° 27.- Satisfacción laboral	66
Gráfico N° 28.- Habilidad de comunicación.....	68
Gráfico N° 29.- Exigencia del desempeño	69
Gráfico N° 30.- Evaluación del desempeño.....	70
Gráfico N° 31.- Parámetros de evaluación.....	71

Gráfico N° 32.- Evaluación constante.....	72
Gráfico N° 33.- Interpretación.....	75
Gráfico N° 34.- Pasos de la propuesta	78
Gráfico N° 35.- Arquitectura institucional para la alineación	79
Gráfico N° 36.- Infraestructura organizacional.....	84
Gráfico N° 37.- METODOLOGÍA DE ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01.- Según su forma de imputación o de fabricación.....	16
Tabla N° 02.- Según su variabilidad	17
Tabla N° 03.- Variables de ausentismo	19
Tabla N° 04.- Responsabilidades de la evaluación del desempeño	26
Tabla N° 05.- Población y muestra	34
Tabla N° 06.- Variable independiente: ausentismo	37
Tabla N° 07.- Variable dependiente: desempeño laboral	38
Tabla N° 08.- Ausentismo.....	39
Tabla N° 09.- Compromiso en el trabajo	40
Tabla N° 10.- Clase de ausentismo	41
Tabla N° 11.- Incapacidad médica	42
Tabla N° 12.- Cumplimiento de metas.....	43
Tabla N° 13.- Reemplazo.....	44
Tabla N° 14.- Permisos	45
Tabla N° 15.- Personal de apoyo	46
Tabla N° 16.- Ausencia por una semana.....	47
Tabla N° 17.- Ausencia femenina	49
Tabla N° 18.- Factores individuales.....	50
Tabla N° 19.- Constantes ausencias	51
Tabla N° 20.- Funcionarios de carrera	52
Tabla N° 21.- Salud emocional	53
Tabla N° 22.- Incapacidad laboral	54
Tabla N° 23.- Periodo de tiempo	55
Tabla N° 24.- Carga de trabajo	56
Tabla N° 25.- Insatisfacción.....	57
Tabla N° 26.- Dificultades en las relaciones.....	58
Tabla N° 27.- Desempeño laboral.....	59
Tabla N° 28.- Motivación	61
Tabla N° 29.- Alto rendimiento laboral	62
Tabla N° 30.- Ideas	63
Tabla N° 31.- Alto desempeño laboral.....	64

Tabla N° 32.- Evaluación del desempeño laboral.....	65
Tabla N° 33.- Satisfacción laboral	66
Tabla N° 34.- Habilidades de comunicación	67
Tabla N° 35.- Exigencia del desempeño	68
Tabla N° 36.- Evaluación del desempeño	70
Tabla N° 37.- Parámetros de evaluación.....	71
Tabla N° 38.- Evaluación constante.....	72
Tabla N° 39.- Correlaciones	74
Tabla N° 40.- ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE TRABAJO PARA LA ALINEACIÓN	80
Tabla N° 41.- LINEAMIENTOS DE SERVICIO AL USUARIO	81
Tabla N° 42.- METODOLOGÍA DE ALINEACIÓN	87
Tabla N° 43.- Estrategia 1	89
Tabla N° 44.- HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN.....	89
Tabla N° 45.- GESTIÓN PARTICIPATIVA	90
Tabla N° 46.- SOCIALIZACIÓN	97
Tabla N° 47.- PRESUPUESTO	98

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA:

AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LAS GOBERNACIONES

AUTORA: *Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago*

DIRECTOR: *Ingeniero Iván Fernando Silva Ordóñez, MBA*

FECHA: *01 de abril de 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

Reducir el ausentismo laboral, es un reto que toda institución debe asumir, desde esta perspectiva, es importante tomar en consideración cada una de sus causas, de tal manera que la problemática presentada en los servidores públicos de las gobernaciones, conlleva a conocer y analizar los efectos negativos del ausentismo, ya que se refleja en el desempeño laboral, generando sustancialmente su disminución y por ende estos se refleja en el deficiente servicio que se presta al usuario. En este contexto, la metodología utilizada caracteriza el enfoque mixto, es decir secuencialmente (cuali-cuantitativo), debido a que se analizó los atributos que ocasionaron el problema desde una dimensión social del desempeño laboral en términos observables, así como el análisis mediante datos estadísticos. En este sentido en la investigación de campo se direccionó una encuesta cerrada, misma que fue orientado a 90 personas que laboran en las gobernaciones, obteniendo como resultado la necesidad de un cambio. En este sentido, la propuesta permitió generar una innovación en la gestión administrativa del talento humano, mediante el alineamiento estratégico e institucional a los recursos, de manera que se establezca compromiso, motivación y dinamización organizacional para que el servicio sea de calidad, proyectando productividad y eficiencia institucional, siendo esto referente de optimización de recursos, es así que este alineamiento permitirá, en el entorno interno establecer un cambio paradigmático para generar a la vez una comunicación asertiva,

de manera que sea el instrumento que promueva en el personal responsabilidad única y compromiso al más alto nivel, de esta manera se establecerá una relación significativamente atractiva para dar cumplimiento a la misión institucional, de manera que permita a las autoridades y personal establecer una nueva forma de trabajo en el entorno, abriendo así oportunidades de crecimiento institucional y organizacional para bien de la comunidad y colectividad a la que prestan los servicios.

DESCRIPTORES: *ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO, AUSENTISMO LABORAL, COMUNICACIÓN ASERTIVA, CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL, EFICIENCIA, MISIÓN, OPTIMIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO EN EL TRABAJO, RESPONSABILIDAD.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME:

ABSENTEEISM AND JOB PERFORMANCE IN THE PUBLIC SERVANTS OF
THE GOVERNORATES

AUTHOR: *Ingeniera Diana Angélica Peñafiel Intriago*

DIRECTED BY: *Ingeniero Iván Fernando Silva Ordóñez, MBA*

DATE: *01 de abril de 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

Reducing absenteeism from work is a challenge that every institution must assume, from this perspective, it is important to take into account each of its causes, in such a way that the problems presented by the public servants of the governorates, leads to know and analyze the Negative effects of absenteeism, since it is reflected in work performance, substantially generating its decrease and therefore these are reflected in the deficient service provided to the user. In this context, the methodology used characterizes the mixed approach, that is, sequentially (quali-quantitative), because the attributes that caused the problem were analyzed from a social dimension of job performance in observable terms, as well as the analysis using statistical data. . In this sense, in the field research, a closed survey was conducted, which was oriented to 90 people who work in the governorates, obtaining as a result the need for a change. In this sense, the proposal allowed to generate an innovation in the administrative management of human talent, through the strategic and institutional alignment of resources, so that commitment, motivation and organizational dynamization are established so that the service is of quality, projecting productivity and Institutional efficiency, being this a reference for optimization of resources, this is how this alignment will allow, in the internal environment, to establish a paradigmatic change to generate at the same time an assertive communication, so that it is the instrument

that promotes unique responsibility and commitment in the staff at the highest level, in this way a significantly attractive relationship will be established to fulfill the institutional mission, in a way that allows the authorities and personnel to establish a new way of working in the environment, thus opening opportunities for institutional and organizational growth for good of the community and collectivity to which they provide services.

KEYWORDS: *STRATEGIC ALIGNMENT, WORK ABSENCE, ASSERTIVE COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL GROWTH, EFFICIENCY, MISSION, OPTIMIZATION, PRODUCTIVITY, WORK PERFORMANCE, RESPONSIBILITY.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está estructurado según detalla a continuación:

La primera parte se encuentra constituida por el tema del proyecto de investigación, para luego formular el problema de una forma que orienta el are contextual en el que se desarrolla la institución; es decir se realiza un análisis a nivel macro, meso y micro; así mismo, se delimito las líneas de investigación, en las cuales se detalla el área del conocimiento como es el área administrativa y la línea de investigación al desarrollo humano y social integral.

También de detalla la información del trabajo de titulación en el cual se determinó el tiempo de ejecución, el financiamiento y los datos de la autora del proyecto de encuesta. Se llevó a cabo la definición del problema de investigación, donde detallan los antecedentes investigativos del tema, los mismos que se refieren a la información de investigaciones previas en relación al tema plantado, dependiente en varios autores y sus estudios, además se detalla el objetivo general y los objetivos específicos, así como la justificación de la investigación.

En referencia al marco teórico se lo detalla en base a las variables y sus respectivas categorizaciones, en este mismo contexto, se determinan la población a la que se genera el análisis, también se determina los métodos de investigación, en los cuales e aplico, la exploratoria, descriptiva y correlacional, para posteriormente determinar la operacionalización de las variables, de donde se extraerá las encuestas a ser direccionadas al personal de la institución.

Finalmente, se presenta los resultados, de las encuestas que se efectuaron al personal de la institución, mismas que permitieron estructurar la propuesta, en la cual se detalla el objetivo general y los específicos, posterior a ello se delinear las etapas operativas de la propuesta, para finalmente delinear conclusiones y recomendaciones.

1. TEMA DE INVESTIGACION

“Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones”

2. LÍNEA DE INVESTIGACION DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Administración

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo Humano y Social Integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Desde octubre de 2018 hasta octubre de 2020

3.2. Financiamiento

El financiamiento establecido en el proceso investigativo es de 2000 USD.

3.3. Autora

Nombre: Peñafiel Intriago Diana Angélica

Grado académico: Ingeniera de Empresas

Teléfono: 0988927706

Correo electrónico: dianitap02@hotmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Sobre este tema indica (Chiavenato, 2016); para las organizaciones en general, el absentismo no es más que ausencia de los trabajadores en momentos en que deberían estar trabajando normalmente, no incluye vacaciones regulares o ausencias por accidentes laborales y otras razones que dependen de la propia organización (p. 158). Sobre esto, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2017); indica que el ausentismo es la no asistencia al trabajo por parte de un servidor que se pensaba que

iba a asistir, queda excluidos los periodos vacacionales, las huelgas y el ausentismo laboral de causa médica como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha a la deriva del embarazo normal o prisión (p. 18).

La ausencia de los trabajadores en su lugar de trabajo es un fenómeno que representa una problemática de gran importancia para el adecuado desenvolvimiento de las empresas y uno de los que produce mayor preocupación a los empresarios, ya que al ser un problema aparentemente común por su presencia en casi todas las empresas, representa un dilema de difícil solución por la complejidad existente alrededor de: sus causas, las consecuencias que de él se derivan y la generación de afectaciones (Arregui & Castro, 2018).

En un mundo globalizado y las nuevas tendencias, hace que el manejo de las empresas u organizaciones deban ser altamente competitivas, por lo tanto, el capital humano es un factor importante dentro de la empresa ya que genera eficiencia y calidad. Es decir, se debe considerar una planeación de recursos humanos y un proceso de reclutamiento de personal que promuevan el ingreso de personal altamente calificado y que desarrollen de forma eficiente sus habilidades y actitudes en el cargo. El presente trabajo tiene como propósito validar los mecanismos de reclutamiento y selección usados en educación superior para la contratación del personal académico, a fin de estimar si existe causalidad entre las categorías de la selección del personal y el desempeño laboral (Saltos & Terán, 2017).

El ausentismo laboral es un factor multicausal y debe investigarse mediante diferentes enfoques (empresarial, gerencial, económico, psicológico, sociológico, educativo). Esto tiene efectos negativos sobre el mismo ausente, su familia, sus servidores, la organización, el estado y la sociedad. En caso de ausencia involuntaria (problemas de salud), la persona ausente es la persona que sufre la carga negativa de una complicación de salud.

Se puede decir que ausentismo dentro de una organización es la ausencia del trabajador, no causado por enfermedad o baja legal. En resumen, el absentismo sería la suma de períodos durante los cuales los servidores de una organización no cumplen con las actividades asignadas a cada puesto.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación del ausentismo en el desempeño laboral de los servidores públicos de las Gobernaciones.

Objetivos específicos

- Realizar una revisión bibliográfica del ausentismo y el desempeño laboral.
- Identificar las causas del ausentismo de los servidores públicos de las Gobernaciones.
- Proponer un modelo de comunicación asertiva para la minimización del ausentismo y el incremento del rendimiento laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones.

4.3. Justificación de la investigación

Existen múltiples estudios acerca del ausentismo laboral en el contexto mundial, uno de ellos es el trabajo de (Rubio, 2015) quien en sus conclusiones afirma que:

Los resultados obtenidos contribuyen a la consecución del objetivo propuesto, permitiendo concluir que existe un aumento de la frecuencia de la IT con la edad en línea con los resultados de algunos estudios sobre ausentismo. Sin embargo, otros trabajos señalan la existencia de un mayor número de procesos de IT entre los trabajadores más jóvenes, siendo la duración media de los procesos mayores a medida que aumenta la edad. En cuanto a la variable género, las mujeres presentan un mayor porcentaje de procesos de baja por IT que los hombres (siendo menor el número de efectivos a lo largo del periodo de estudio), a una edad media más temprana y con una duración media de los procesos ligeramente más elevada que en los hombres. Resultados similares se ponen de manifiesto en gran parte de la literatura científica sobre absentismo laboral. Algunos autores señalan como causas de esta mayor tasa de absentismo

en las mujeres las tareas reproductivas y las responsabilidades familiares que estas asumen y sus diferentes condiciones de trabajo, con tareas menos cualificadas, menor posibilidad de promoción y/o salarios más bajos (p.9).

Las causas del ausentismo no son solo atribuibles al servidor sino también a las organizaciones, principalmente por carencia de motivación y reconocimiento que generan hacia el servidor. Esto significa un cambio cultural y estratégico que la dirección debe realizar si hay interés en él. Los recursos humanos adquieren relevancia y vigencia para promover el bien común y la satisfacción

En tanto que en el contexto latino americano, existe el trabajo de (Huaita, 2018) manifiesta como conclusión que:

El clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente ($p < 0,05$) en el desempeño del docente del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre el desempeño docente es al 54.2% ya que las variables independientes explican el 54.2% de la varianza de la variable dependiente (desempeño docente). Aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo sumado a la disposición hacia el trabajo basadas en creencias y valores hacen que los docentes propicien aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes.

El clima laboral influye en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción es a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), dado que la variable independiente (clima laboral), explica el 50.6% de la varianza de la variable dependiente (desempeño docente). El ambiente laboral donde se desarrolla un docente permite que propicien mejores aprendizajes en sus estudiantes (p.11).

En definitiva, es importante cambiar el modelo organizativo de administración, que requiere la voluntad de todos los actores involucrados (servidor, empresa, estado, certificador médico) para mejorar las prácticas laborales que promuevan el sentido de

pertenencia del servidor y así minimizar el ausentismo e incrementar el desempeño laboral.

A nivel de Ecuador se encontró el siguiente trabajo de (Bonilla, 2016) detalla como conclusión en su estudio que:

La caracterización del clima laboral si está influyendo negativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores, así lo demuestran los resultados del cuestionario OPS, las dimensiones del clima laboral como liderazgo, motivación reciprocidad y participación reflejan resultados no satisfactorios en todos sus niveles. En los niveles de satisfacción de los trabajadores, presentaron resultados homogéneos situándose como no satisfactorios. En ellos se evaluó y se llegó a la conclusión que los servidores no están satisfechos con la forma de dirección así como de las condiciones de trabajo ya que falta por mejorar en el trato recibido así como en establecer mejores canales de supervisión (p.10).

De esta manera la finalidad de la presente investigación es la de determinar la relación del ausentismo en el desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones, estas instituciones son procesos desconcentrados del Ministerio del Interior, su jurisdicción es Provincial y representa al Ejecutivo en territorio, por medio de su máxima autoridad el Gobernador de cada provincia del país; la labor de las entidades públicas se enfoca en la búsqueda de la satisfacción de los ciudadanos.

Es evidente que el ausentismo tiene una relación con el desempeño laboral en forma individual y colectiva, ocasiona una sobrecarga de funciones a los otros servidores, el ausentismo influye en el desempeño laboral, lo que ocasiona un déficit en la atención de los usuarios y el incumplimiento de las metas institucionales.

En la actualidad las organizaciones viven constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al ausentismo y el desempeño laboral con viabilidad a la calidad del servicio que estas presten, es por ello que la investigación sobre estas dos variables antes mencionadas, constituye una forma de predecir el éxito general de las Gobernaciones. Si bien es cierto, una institución del

estado es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan en conjunto para lograr alcanzar los objetivos institucionales.

Se desarrolla el proyecto de investigación con el propósito de ofrecer políticas para neutralizar los niveles de ausentismo que cada vez son más altos y son un serio problema que incide de forma negativa en la operatividad de las Gobernaciones, se incumple de esa manera la misión, visión y objetivos institucionales. La implementación de la propuesta permitirá contribuir a la reducción del ausentismo del personal, la cual aportará como beneficio a la sociedad en la estabilidad de servicios que brindan las Gobernaciones, se obtiene así un desempeño laboral eficiente por parte de los servidores públicos de las Gobernaciones.

La detección de esta problemática permitirá diseñar estrategias para control de políticas de sostenibilidad institucional; al mejorar el rendimiento mediante la atención se puede cumplir a cabalidad con la planificación operativa anual de la institución.

En consecuencia, un manejo inadecuado o el incumplimiento de alguno de los servicios que se ofrecen dentro del portafolio de productos de las Gobernaciones con las atribuciones y responsabilidades que desempeñen cada uno de los servidores públicos, podría afectar la buena prestación del servicio en la institución, y esto tendría un impacto en la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía, afecta al desempeño laboral y el cumplimiento de la planificación institucional anual.

El objetivo que persigue el proyecto es determinar la influencia del ausentismo en el desempeño laboral de los servidores públicos de las Gobernaciones, el cual reflejará importantes resultados favorables para las mismas, que son las instituciones que representa al ejecutivo en cada provincia, con la finalidad de mejorar el servicio que se brinda.

4.4. Marco teórico referencial

Administración del Recurso Humano

La administración de recursos humanos y su funcionamiento son fundamentales para las organizaciones, ante esto indica (Chiavenato, 2016) consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también en el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización. En tanto que para (Davis, 2018) la gestión de recursos humanos se ha definido como la ciencia práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones. Esta área de estudio se formó sobre la base de la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial en la época de la primera guerra mundial y ha experimentado una evolución considerable desde entonces. Es el campo de la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas que consisten en obtener, desarrollar, mantener y utilizar la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses a los cuales el organismo está establecido, se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posibles y a la vez los objetivos e intereses de la fuerza de trabajo sean servidos al más alto grado (Pigors & Meyers, 2017).

La administración contribuye el modo de lograr que las cosas se hagan de mejor manera posible, a través de los recursos disponibles con el fin de lograr los objetivos. La administración comprende la coordinación de recursos humanos y materiales para conseguir los objetivos.

Provisión del Recurso Humano

Mientras que para (Chiavenato, 2016) el proceso de provisión se halla relacionado con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personas en el sistema organizacional.

El ambiente organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización. Así mismo, indica (Musinsky, 2018) los procesos de provisión se hallan relacionados con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades relacionadas con investigación de mercado, reclutamiento y selección de personas, así como su integración, ausentismo y desvinculación a las tareas organizacionales.

En este mismo contexto este proceso de provisión se halla relacionado con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades con investigaciones relacionadas con mercado, reclutamiento y selección de personas, así como su integración a las tareas organizacionales (Balkin, 2016).

Ausentismo

Algunos estudios específicamente centrados en intervenciones de AF en el ambiente de trabajo han mostrado que, en general, se reduce el absentismo laboral, sin embargo, otros estudios no lo han confirmado o bien los efectos encontrados son discretos. Por tanto, es necesario un análisis de información más detallado sobre el absentismo laboral relacionado con enfermedad y para determinar qué relación existe con el nivel de actividad física. Además, también parece necesario discriminar estudios con trabajadores que desempeñan tareas sedentarias la mayor parte del tiempo, de aquellos que no lo hacen, y toma en consideración si la AF se realiza dentro o fuera del entorno laboral (López, 2018).

Es importante que las organizaciones trabajen para calidad de vida, así lo indica, (D`Ottone, 2016) el absentismo no es síntoma de malestar social, tan espectacular como las huelgas, pero el volumen de tiempo perdido como consecuencia de este fenómeno es muy superior al de tiempo perdido por disputas laborales.

Indica, sobre el tema (Chiavenato, 2016) el ausentismo laboral es la suma de los periodos durante los cuales, por cualquier motivo, los servidores llegan tarde o no asisten al trabajo en la organización. Ausencias de los servidores al trabajo. Es decir, es la suma de los periodos durante los cuales los servidores de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por ausencia o retraso, por mediación por algún motivo.

El fenómeno del ausentismo es un problema no sólo para el trabajador sino para la institución, en el cual se presentan varios factores como el salario, la seguridad en el trabajo, el mal desempeño, reincorporación al trabajo, justificaciones de faltas.

Conductas del ausentismo laboral

La causa más importante de la no asistencia al trabajo según la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, en el que manifiesta (Sánchez, 2017), en su informe anual indica que la principal causa que mantiene a los trabajadores alejados de sus puestos de trabajo es la enfermedad, también dentro de las diferentes conductas de ausencia que engloba el absentismo laboral (previsto y justificado, injustificado, etc.), están las ausencias por motivos de salud.

En la misma línea, (Peiró, 2018) afirma que los problemas de salud causan la mayoría de las horas perdidas en el trabajo, apunta que las contingencias comunes y profesionales son la principal causa de absentismo de larga duración, mientras que los factores psicosociales están más relacionados con el de corta duración.

La ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo implica malestar laboral, de esta manera al separar demasiado el trabajo realizado de los resultados obtenidos afecta la parte integral de la vida del trabajador, perdiendo todo sentido, hasta convertirse en una cosa tediosa, que tiende a evitarse tanto como sea posible, no solo por ser motivo

de insatisfacción, pero también para ser considerado como una supuesta amenaza para la salud.

Efectos del ausentismo

El ausentismo laboral se presenta en todas las empresas, lo que ocasiona en la mayoría de los casos disminución de la productividad, incremento de los costos de personal y el aumento de la carga de trabajo, lo que afecta en gran medida la satisfacción de los servidores y desmejoramiento el clima laboral Tarango (Tarango, 2015).

Las reacciones psicológicas y fisiológicas del estrés pueden ser duraderas en el tiempo y afectar la calidad de vida del individuo por medio de enfermedades, así lo dice (Dorado, 2016) a menudo, las consecuencias se visualizan en el resto de la organización, más aún si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado.

También indica (Vanegas, 2016) el ausentismo laboral se puede generar por enfermedad común y puede convertirse en fuente de riesgo para los servidores; por ello, el presente estudio se abordará desde el interés, la novedad y la utilidad de la investigación para los posibles usuarios de la misma empresa, especialmente la unidad de Gestión Humana, con el fin de tener información de carácter científico que le permita tomar decisiones ante los procesos e implementación de programas de salud laboral.

Por lo anterior el ausentismo laboral se ha convertido en un problema para las organizaciones, ya que la ausencia física de un servidor por causa médica en su labor puede representar para la organización un incremento de los costos laborales. Cuando un servidor falta a su trabajo o es incapacitado por enfermedad, el impacto económico que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo.

Ausentismo laboral por género

En cuanto al ausentismo laboral por género se estableció que este es mayor en las mujeres que en los hombres, encontrándose una relación positiva con otros estudios. Sin embargo, estas investigaciones proponen que lo que concierne al ausentismo por responsabilidad, el mayor índice corresponde a los hombres, tema que sería importante profundizar en próximas investigaciones (Musinsky, 2018).

Así mismo, en el caso de las mujeres, que son las que más se ausentan y desempeñan cargos administrativos, se encontró que están siendo afectadas por su actividad laboral hasta el punto de somatizar síntomas de enfermedades coronarias, alteraciones menstruales, problemas digestivos, dermatitis y afectaciones mentales entre otras (Vanegas, 2016).

El absentismo laboral puede estar vinculado a causas médicas según el género y estas pueden tener su origen en la profesión del individuo. El personal que trabaja en establecimientos forenses se considera en riesgo debido a su exposición a factores biológicos como un agente infeccioso.

Clases de enfermedades que ocasiona ausentismo

Las enfermedades más comunes que generan ausentismo laboral según (Zenteno, 2016) son las respiratorias, que causan 50% de las ausencias y son responsables del 30% del tiempo total perdido, mientras que en la presente investigación se encontró que las enfermedades que generan mayor ausentismo laboral son de tipo menor, como migrañas, cefaleas y dolores articulares, mientras que las enfermedades respiratorias solo representan el 3% de las enfermedades reportadas, con la aclaración de que en el año 2009 no se presentaron enfermedades respiratorias. Por otro lado, diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas del ausentismo, además de las enfermedades respiratorias, son el consumo de licor y de drogas, la vida nocturna y la falta de motivación, variables que no fueron estudiadas en la presente investigación.

Además, actualmente existen enfermedades psicosomáticas las cuales se hacen presentes en las diferentes profesiones afecta no solo la salud del individuo sino su accionar y su práctica en el campo que se esté desempeñando. Una de estas enfermedades es el síndrome de Burnout (SB) o Síndrome de Agotamiento. Burnout es un término anglosajón cuyas traducciones al español son: quemado, agotado emocionalmente, desgastado profesionalmente, exhausto o desilusionado en el trabajo. (Gutiérrez, 2020).

El absentismo en el mundo laboral es uno de los problemas más difíciles de resolver en su complejidad. Cuando no se adquiere un buen entendimiento entre el individuo y la organización, se generan varias clases o tipos de ausentismo el "contrato psicológico" que se establece naturalmente entre los dos, pausa, puede el trabajador utilizar un repertorio de conductas de abandono, huida o escape, que te permitirá reequilibrar y dar sentido a tu ruptura psicológica con la organización.

Causas del ausentismo laboral

El ausentismo laboral puede presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Para (Bonilla, 2015) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”

El ausentismo laboral se da por:

- Ausentismo Legal o involuntario: En este grupo se encuentran las siguientes causas: - Enfermedad común - Accidente de trabajo - Permisos legales - Maternidad y adopción - Enfermedad profesional - Otros.
- Absentismo Personal o Voluntario: En este grupo se encuentran: - Permisos personales - Inasistencias no autorizadas
- Conflictos laborales.

Existen diferentes definiciones acerca de las causas de absentismo, dependiendo del enfoque y análisis, para la Organización Internacional del Trabajo, según (Pérea, 2018) el absentismo es definido como la no presencia en el trabajo de un servidor que se suponía que debía asistir, excluyendo periodos vacacionales y huelgas; y provocar absentismo como el período de licencia por enfermedad atribuible a la discapacidad de una persona, las excepciones por el derivado de embarazo normal o prisión”, entendido como baja por enfermedad el período, ausencia ininterrumpida del trabajo registrada desde su inicio e independientemente de su duración.

En el campo de las ciencias de la salud, y para determinar las causas de la enfermedad de los trabajadores son muy importantes para conocer sus causas, no solo para su prevención, sino también para la aplicación de un tratamiento adecuado, para lo cual es importante establecer criterios causales para concluir si un factor es o no la causa de ausentismo y como se relaciona con el rendimiento laboral del entorno. Por tanto es un enfoque administrativo preciso para reducir el absentismo, aumentar la productividad, Impulsar el cambio y reducir costes en las organizaciones y promover el talento humano estar conectados a los sistemas organizativos. Lo que significa que si hay un buen ambiente de trabajo existirá productividad.

Efectos en la organización empresarial

El ausentismo produce distintos efectos en la organización empresarial dice (Bonilla, 2015) son:

- Para el responsable operativo, el absentismo es un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista o distribuir el trabajo entre el resto del equipo.
- Para los responsables de personal o recursos humanos es un reto continuo y en función de sus causas implica la posibilidad de que existan problemas de salud o de seguridad laboral, de desmotivación o de servidores incumplidores de las normas.
- Para la Dirección de la empresa, el absentismo es una variable que incide en los costes finales.

- Para sus compañeros, significa un aumento de la carga de trabajo sin que ello conlleve en la mayoría de las ocasiones un reconocimiento o gratificación salarial.

Ante esto indica (Taylor, 2015) los efectos del absentismo se ven como un factor que reduce drásticamente la productividad. Para reducir esto, las empresas han recurrido a diferentes tipos de sanciones, para estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o para flexibilizar la jornada laboral, reduciendo así los motivos de ausencia de los servidores.

Por tanto, el absentismo es uno de los problemas que más preocupa a las empresas por los problemas organizativos que plantea y los costes que genera, las causas del absentismo son diversas, no siempre ocurre por culpa del servidor; También puede deberse a la organización, la supervisión eficaz, la especialización excesiva de las tareas, la ausencia de motivación y aliento, las condiciones laborales desagradables, la mala integración de los servidores en la organización y el impacto psicológico de un trabajo.

Costos del ausentismo laboral

Se puede simplificar en la definición según (Chiavenato, 2016) que “costo es aquel desembolso realizado para obtener un beneficio futuro”. Esta definición genera alguna controversia, puesto que puede tener similitud con los gastos de administración y gastos de ventas que se muestran en el estado de resultados.

Los elementos de costos de la producción son los siguientes:

- **Materia prima:** La materia prima es aquel elemento que sufre una transformación para convertirse en producto terminado.
- **Mano de obra:** Consideramos a la mano de obra como la fuerza del grupo humano aplicada directamente a la transformación de la materia prima en producto terminado. El tiempo es el parámetro de medición de la mano de obra.
- **Costos indirectos de fabricación:** Son todos aquellos desembolsos o gastos que no han sido identificado en los centros de costos, órdenes de trabajo o áreas

productivas. Estos son asignados al producto terminado mediante la producción o un prorrateo.

Además, según (Saldarriaga, 2017) del costo, se analizará el nivel de participación según las causas del absentismo como enfermedad profesional, enfermedad general, accidente de trabajo, baja por maternidad, entre otros.

Se determina actualmente los costos en las organizaciones se convierten en un factor decisivo que contribuye a la competitividad y productividad, razón por la cual el costo del absentismo es un factor afecta el desempeño normal de las actividades rutinarias de las organizaciones y se refleja en la carga de trabajo de sus servidores.

Clasificación de los costos del ausentismo

Las clasificaciones son útiles para llamar la atención sobre el origen y el efecto de los costos que tienen que ver con el ausentismo. En este sentido indica (Peña, 2015) se pueden establecer dos formas de clasificar los costos: según su forma de imputación (por objeto de gasto) y según su variabilidad productiva, para lo cual existe la siguiente clasificación:

Tabla N° 01.- Según su forma de imputación o de fabricación

Costos Directos	Son aquellos Costos de los recursos que se incorporan físicamente al producto final y a su empaque. Ambos se comercializan conjuntamente. Los Costos directos se transfieren directamente al producto final y están constituidos por los siguientes rubros: Materias Primas Directas: Son Recursos Materiales que en el proceso productivo se incorporan y transforman en una parte o en la totalidad del producto final.
Costos Indirectos	Son costos de los recursos que participan en el proceso productivo; pero que no se incorporan físicamente al producto final. Estos Costos están vinculados al periodo productivo y no al producto terminado, entre ellos tenemos: materiales indirectos: son insumos que no se pueden cuantificar en el producto elaborado ni forman parte de él; pero sin su concurso no sería posible la producción de bienes finales.

Elaborado por: Diana Peñafiel
Fuente: (Peña, L, 2015)

Tabla N° 02.- Según su variabilidad

COSTOS FIJOS:	Son aquellos Costos en que necesariamente se tienen que incurrir al iniciar operaciones, es decir representan los Costos que debe pagar el Proyecto aun cuando produzca nada. Se definen como Costos Fijos porque permanecen constantes a los diferentes niveles de producción mientras el Proyecto se mantenga dentro de los límites de su capacidad productiva (tamaño de planta).
COSTOS VARIABLES	Son aquellos que varían al variar el volumen de Producción, los Costos Variables se mueven en la misma dirección del nivel de Producción. Vale decir, varían en forma directa con el cambio de volúmenes de producción. A mayor nivel de producción los costos variables se incrementan y a menor producción los mismos Costos disminuyen.

Elaborado por: Diana Peñafiel

Fuente: (Peña, L, 2015)

Modelo de ausentismo laboral

En este contexto, (Mesa & Kaempffer, 2016) sostienen que a nivel internacional el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, pero estas ausencias no son exclusivamente por motivos médicos. Ellos proponen cuatro modelos de causas de ausentismo con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional, de la siguiente manera:

1. Modelo económico de ausentismo laboral: a este modelo le preocupa como el trabajador ausente afecta económicamente a la empresa. Relaciona el ausentismo laboral con el factor monetario.
2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral: Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones.

3. Modelo médico del ausentismo laboral: Según este enfoque, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional: Este modelo sostiene que los trabajadores que se van a retirar voluntariamente de las organizaciones, tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Los trabajadores que abandonan la organización, tienden a ser los más jóvenes y que no vislumbran posibilidad de ascenso.

En este enfoque en la década de 1970, Nicolson propuso un conjunto de argumentos teóricos o una serie de principios muy bien sistematizados para la interpretación del absentismo, resumidos en tres tipos homogéneos de modelos explicativos, aún vigentes principalmente porque de su claridad. Primero, “Modelos de evitación o huida del trabajo” (modelos de evitación del dolor) conceptualizados como huida, huida o abandono de un trabajo que el servidor valora negativamente. El segundo tipo son; los “Modelos de adecuación o adaptación y desajuste laboral” (Adaptación a modelos de trabajo), para este modelo el absentismo se da como la respuesta del trabajador a los cambios u otros procesos de adaptación a las necesidades del entorno laboral. En tercer lugar, existen "modelos de decisión" donde el comportamiento de absentismo se entiende principalmente como una decisión tomada racionalmente por el servidor con la firme intención de lograr una determinada meta u objetivo (Reyes, 2016).

La decisión de ausencia se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia.

VARIABLES DEL AUSENTISMO LABORAL

En el análisis del ausentismo, indica (Saldarriaga, 2017) es importante considerar los factores relacionados con dichas ausencias, ningún trabajador quiere ausentarse de la empresa por su propia cuenta, siempre hay una justificación donde influyen tres tipos de variables como:

Tabla N° 03.- Variables de ausentismo

Las variables relacionadas con el individuo	Las motivaciones, necesidades personales, hábitos, valores, habilidades y conocimientos
Las variables de tipo ocupacional	Tienen que ver con el tipo de empresa, los métodos de producción y el horario de trabajo
Las variables relacionadas con la organización	El clima organizacional y las políticas institucionales.

Elaborado por: Diana Peñafiel
Fuente: (Saldarriaga J, 2017)

Después de un examen cuidadoso se identifica algunas variables que provocan ausentismo, como: (1) actitudes laborales; (2) factores económicos y de mercado; (3) factores organizativo; (4) factores del entorno laboral; (5) satisfacción laboral; (6) factores personales; (7) factores externos: temperatura, horas de sol, etc. y (8) cambio organizacional (Saldarriaga, 2017).

Por tanto, el absentismo conlleva diversos efectos negativos, no sólo para el servidor que forma parte de la empresa, sino también para sus compañeros de empresa, para la empresa, sus familias y por tanto para el Estado. En todos los casos en los que suele producirse el absentismo, este influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional, por lo que la identificación de las causas, la prevalencia con la que se produce este fenómeno debe representar un objetivo en las organizaciones modernas y merecen ser objeto de estudio de los profesionales de la salud ocupacional y las preocupaciones necesarias por la gerencia.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional para (Wendel, 2017) indica que es un esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta dirección para mejorar la visión de una organización, la delegación de autoridad, los procesos de aprendizaje y resolución de problemas a través de una administración y una cultura organizacionales consistentes. colaborativo; con especial énfasis en cultivar equipos de trabajo naturales y otras configuraciones de equipo utilizando el papel de consultor-facilitador y la teoría y tecnología de la ciencia del comportamiento aplicada, incluida la investigación-acción.

El desarrollo organizacional se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento, estudia la organización como un sistema completo y se compromete a mejorar la efectividad a largo plazo de la empresa a través de intervenciones constructivas en procesos y en la estructura de las organizaciones (Muchinsky, 2016). Los agentes de cambio enfrentan muchos tipos de clientes (individuos, grupos, organizaciones enteras) que cumplen diferentes roles y dirigen sus esfuerzos a diferentes temas. Como resultado, los investigadores intentaron integrar las diferentes intervenciones de desarrollo organizacional en una sola tipología. Una tipología es una clasificación de tipos de cosas, generalmente gráficamente, que se utiliza para promover una mejor comprensión de las relaciones entre ellas. En DO, las tipologías clasificaron las intervenciones según factores como el rol del agente de cambio, el tipo de cliente, los tipos de problemas encontrados, los tipos de intervenciones, etc.

Productividad

La productividad tiene que ver con los resultados obtenidos en un proceso o sistema, por lo que aumentar la productividad conduce a mejores resultados dados los recursos utilizados para generarlos. En general, la productividad para (García, 2017) se mide por el cociente formado por los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Los resultados obtenidos se pueden medir en unidades producidas, piezas vendidas o beneficios, mientras que los recursos utilizados se pueden cuantificar por número de trabajadores, tiempo total servidor, horas máquina, etc. En otras palabras, la medición

de la productividad resulta de una adecuada valoración de los recursos utilizados para producir o generar determinados resultados.

Indica (Jiménez & Castro 2018) la productividad se puede definir como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad se utiliza para evaluar el desempeño de talleres, máquinas, equipos de trabajo y servidores.

La productividad como vínculo entre los bienes producidos y los recursos utilizados en la elaboración del bien, por recursos se entiende; maquinaria, mano de obra y materiales. Para medir la productividad, es necesario utilizar un índice que quiera medir el uso correcto de todos los materiales en el proceso de producción.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la manera en que los trabajadores ejecutan su labor, en este contexto según (Chiavenato, 2016) se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales el servidor toma en cuenta aspectos como la capacidad de liderazgo, la gestión de tiempo, las habilidades organizativas y la productividad con el fin de analizar a cada servidor individualmente, la fijación de metas y objetivos es una forma de garantizar que el desempeño en el trabajo sea aceptable. El cumplimiento de los objetivos diarios dirige a los metas generales puedan mejorar la evaluación del desempeño laboral cuando llegue el momento de llevarla cabo.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto para (Caisa, 2018) le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias profesionales adquiridas en las que encaja, como sistema, conocimientos, habilidades, vivencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a lograr los resultados esperados, en línea con los requerimientos técnicos, productivos y de servicio de la empresa.

Clima laboral y desempeño laboral

El clima laboral es de vital importancia dentro de una organización, así (Morales, 2016) indica, la estabilidad de los servidores de la misma va a generar mayor productividad y beneficio para el sector, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo.

En este tema dice (Chiavenato, 2016) los servidores deben estar sujetos a buenas condiciones laborales, y de esta manera su desempeño será mayoritario al de aquellos grupos que suelen tener falencias en este aspecto. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo para su desempeño. Vinculado al clima organizacional y laboral se presentan, factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los miembros de la empresa. Esto es así porque las características del entorno de trabajo que son percibidos directamente por los trabajadores o influir indirectamente en su comportamiento y desempeño.

Evaluación de desempeño

Indica sobre la evaluación (Alles, 2015) la evaluación de desempeño provee información sobre el grado de desarrollo de las competencias en las personas y su adecuación o no a los puestos que ocupan. Para conocer la adecuación persona-puesto se dispone de diferentes instancias y herramientas.

En este contexto indica (Salazar & Cañedo, 2015) existen los siguientes factores de evaluación:

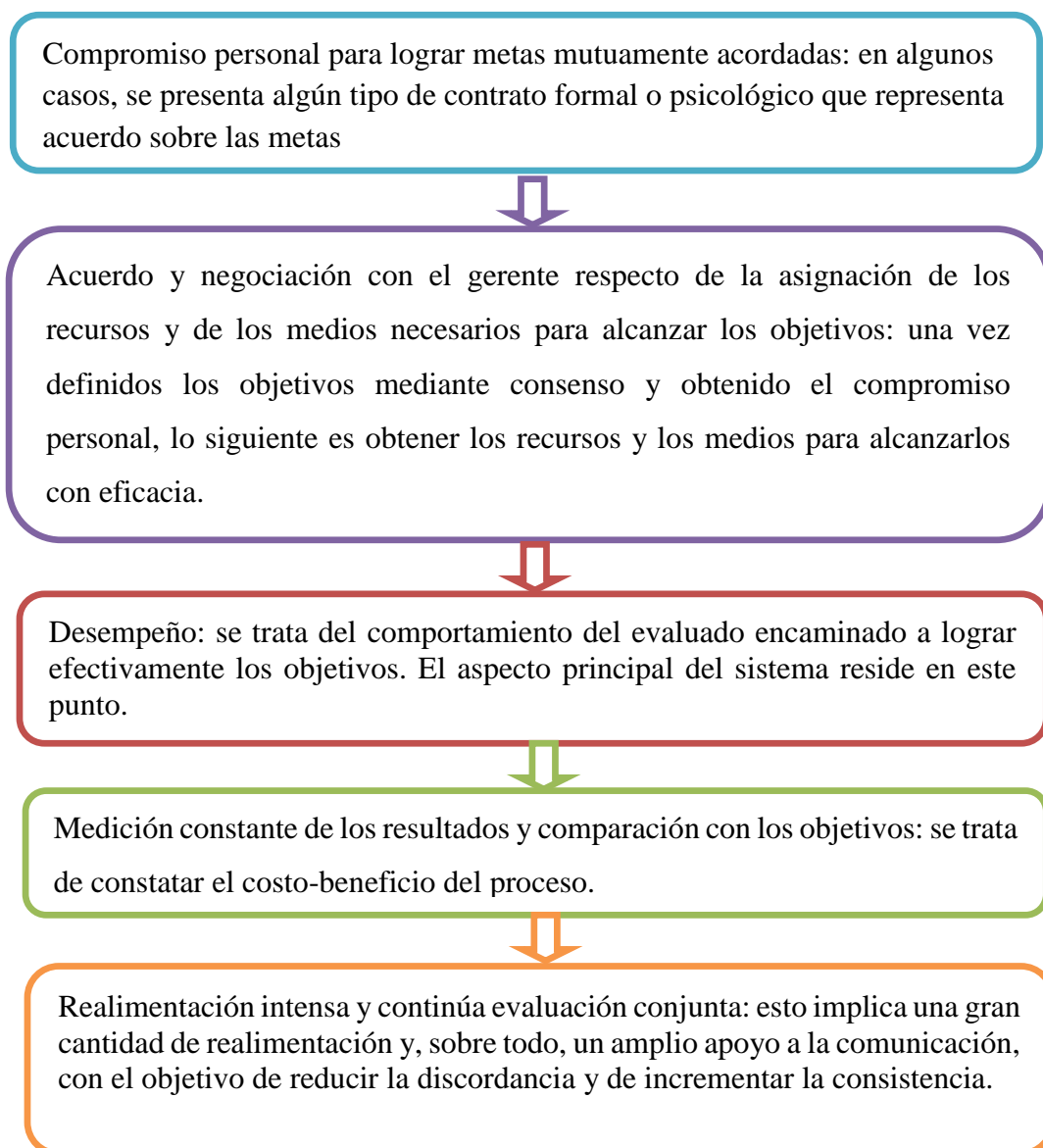
- Evaluación de desempeño: En esta metodología se lo combina con la fijación de los objetivos, es altamente recomendada incluir una instancia de evaluación de competencia con tres instancias: la del propio individuo, la del jefe y la del jefe del jefe.
- Feedback 360°: A través de una consulta a distintos niveles, y en ocasiones a personas externas a la misma, como clientes o proveedores se aportan distintas miradas sobre el evaluado, se incluye la autoevaluación y la de sus superiores, pares y subordinados.
- Feedback 180°: Es una versión reducida de la anterior que se aplica en aquellos casos en los que no se desea que los subordinados participen en la evaluación o en una organización donde no existe un nivel superior
- Assessment Center Method (ACM): Evaluaciones específicas de competencias que se realizan en diferentes momentos, para conocer el grado de desarrollo de competencias de las personas en el momento de implementar Gestión por Competencias.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para verificar el grado de logro de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite la medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el desempeño o logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

Orientación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos (Musinsky, 2018) son los siguientes:

Gráfico N° 01.- Orientación del desempeño laboral



Elaborado por: Diana Peñafiel

Fuente: (Muchinsky, P, 2016)

Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas de servicio según (Quintero, 2018) para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Los factores son:

- Autoestima. - La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifiesta la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.
- Trabajo en equipo. - Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, citado por (Taylor, 2015) plantea que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el servidor percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

La evaluación del desempeño es el pináculo de un ciclo de gestión del desempeño bien estructurado (la gestión del desempeño es un proceso sistemático para mejorar el desempeño de una organización al mejorar la competencia de sus equipos y personal. su personal). Pero estructurar una evaluación de desempeño efectiva que produzca los resultados esperados (es decir, permita que el negocio mejore) es un trabajo lleno de bifurcaciones y trampas. En este artículo aprenderá un poco sobre los fundamentos y las principales características de este proceso.

Responsabilidades en la evaluación del desempeño

En el desarrollo de las responsabilidades de evaluación para (Alles, 2015) se toma en consideración los siguientes aspectos:

Tabla N° 04.- Responsabilidades de la evaluación del desempeño

Autoevaluación del desempeño	El ideal sería que cada persona evaluara su propio desempeño, a partir de algunos criterios de referencia para evitar la subjetividad implícita del proceso. En las organizaciones más democráticas y abiertas, el propio individuo, con ayuda de su superior, es responsable de su desempeño y de su monitoreo.
El gerente	En la mayor parte de las organizaciones el gerente —como administrador de personas— tiene una responsabilidad de línea por el desempeño de sus subordinados, de su constante evaluación y de la comunicación de los resultados.
El individuo y el gerente	Si la evaluación del desempeño es una responsabilidad de línea y si el propio colaborador es el más interesado en ella, entonces una opción interesante es la reunión de las dos partes.
El equipo de trabajo	Con esta modalidad, el propio equipo de trabajo evalúa su desempeño como un todo y el de cada uno de sus miembros y después, con cada uno, programa las medidas necesarias para su mejora.

Elaborado por: Diana Peñafiel
Fuente: (Saldarriaga J, 2017)

Sobre este tema dice (Musinsky, 2018) es importante resaltar que este es un proceso sistemático y periódico, se establece con anticipación qué se evaluará y cómo se llevará a cabo y se limita a un período de tiempo, el cual es normalmente anual o semestral. Al sistematizar la evaluación, se establecen normas estándar para que todos los evaluadores reduzcan el riesgo de que la evaluación se vea influenciada por sesgos y sus percepciones personales.

Mediante una evaluación adecuada del personal, se puede evaluar a los trabajadores para que sigan trabajando en la empresa. Esto es importante porque mejora las relaciones humanas entre superiores y subordinados, la evaluación del personal es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa (Licha, 2016).

Mediante una evaluación adecuada al personal, se puede evaluar a los servidores para que continúen en la institución. Esto es importante porque mejora las relaciones humanas entre superiores y subordinados, además proporciona información básica

para la investigación de recursos humanos. Promueve el estímulo para una mayor productividad.

Evaluación para el buen funcionamiento del rendimiento

Las políticas y prácticas se basan en la actuación del personal relacionadas con el rendimiento constituyen una pieza básica en un sistema integrado de gestión de los recursos humanos de una organización, ocupan un espacio central, entre el subsistema de organización del trabajo, del que reciben las definiciones básicas necesarias para poder operar, y los de compensación y desarrollo, a los que trasladan un conjunto de informaciones fundamentales para el cumplimiento de las finalidades propias de ambos (Longo, 2016).

De acuerdo con, (Milkovich, 2017) la evaluación del desempeño es un proceso que se da en ciclos, que comienzan con el establecimiento de expectativas de desempeño (estos son objetivos, indicadores, habilidades y comportamientos) y terminan con la evaluación de este desempeño, y con el consecuente inicio de un nuevo ciclo. La evaluación del desempeño es el cierre del ciclo de gestión del desempeño, donde tiene como objetivo medir y evaluar el trabajo del servidor frente a las expectativas establecidas al inicio del ciclo.

Por tanto, la evaluación del desempeño se trata de un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de averiguar qué tan bien se encuentra el servidor productivo y si puede mejorar su desempeño futuro. Si bien la evaluación del desempeño del equipo es esencial cuando existen equipos en una organización, la alta dirección de la mayoría de las empresas se centra en el servidor individual. Independientemente del enfoque, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos.

Los fallos comunes de la evaluación del rendimiento

Algunas críticas al funcionamiento de los sistemas de evaluación son comunes a toda clase de organizaciones y países, de acuerdo a (Longo, 2016) aparecen en forma recurrente, tanto en la literatura especializada como en los estudios de caso y los testimonios de los gestores. Entre ellas, cabe mencionar las siguientes:

- El objeto de la evaluación aquello que se mide aparece frecuentemente desconectado de las prioridades estratégicas de la organización. Los objetivos de rendimiento individual se fijan sin que quede garantizada su conexión con los objetivos organizativos. La alta dirección no aparece implicada en el funcionamiento del sistema, que tiende a ser visto por los diferentes actores como un instrumento especializado del área de RRHH.
- Los directivos, a quienes se asigna, en general, el papel de evaluadores, asumen éste, con más o menos resignación, como una carga burocrática impuesta, que les detrae tiempo de sus ocupaciones principales. En la mayoría de los casos, no han recibido una formación específica en las habilidades técnicas y sociales necesarias para realizar esta actividad, lo que les crea dificultades y les resta estímulos para desempeñarla.

Para afrontar el problema de la indiferenciación, dice (Musinsky, 2018) los sistemas de ER utilizan a veces mecanismos de segmentación obligatoria, asignando cupos o porcentajes de aplicación al grupo evaluado, mediante el uso de técnicas de jerarquización, escalas de distribución forzada, etc., que crean con frecuencia problemas de encasillamiento, percepción de arbitrariedad, rivalidad interpersonal o profecía auto cumplida, mayores que los que pretendían resolver.

La capacidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación de los ingresos de los trabajadores en el empleo, su permanencia y promoción, así como su integración en los cursos de formación y perfeccionamiento. Incluye un análisis exhaustivo de los requisitos generales que implican que realicen el trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, la experiencia y los conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.

Competencia laboral como eje de rendimiento

El interés por las competencias laborales en salud surge como consecuencia de la complejidad del mundo del trabajo, el contexto de las reformas y los cambios rápidos de las tecnologías y los mercados, ante esto dice (Perea & Salas 2016) hoy las instituciones de salud requieren personal con competencias para trabajar en escenarios y situaciones cambiantes, que demandan no solamente la aplicación de conocimientos, sino además la combinación de otras capacidades para producir respuestas significativas que sobrepasen los aspectos puramente instrumentales.

En este tema de acuerdo con (Vargas, 2017) enfatizar que la competencia profesional es la capacidad para realizar una actividad profesional de manera efectiva mediante la movilización de los conocimientos, habilidades, habilidades y comprensión necesarios para lograr los objetivos que esta actividad implica. El trabajo competente incluye la movilización de los atributos de los trabajadores como base para facilitar su capacidad de resolver situaciones contingentes y problemas que surgen durante el transcurso del trabajo.

También dice (Saracho, 2016) que las habilidades son, en última instancia, características fundamentales del hombre e indican patrones de comportamiento o pensamiento, que generalizan diferentes situaciones y duran mucho tiempo.

La competencia profesional, por tanto, es una característica subyacente en un individuo que está relacionada causalmente con un estándar de efectividad y / o desempeño superior en un trabajo o situación.

El rendimiento individual debe entenderse como contribución al rendimiento organizativo

El rendimiento laboral aquellos resultados o conductas que se vinculan de forma neta y directa con el logro de las finalidades estratégicas de la organización, en este sentido dice (Longo, 2016) declara que la gestión del rendimiento puede ser vista, en este sentido, como un proceso de articulación de los objetivos organizativos e individuales, puesto al servicio de la estrategia de la organización, el funcionamiento teórico de un

modelo de planificación de logros en cascada, donde la estrategia de la organización preside la definición de los objetivos organizativos, y en el que la gestión del rendimiento se ocupa, por una parte, de la conversión de éstos en metas de rendimiento individual y, por otra, de conseguir transformarlos en resultados efectivos y coherentes, que representen una contribución real de las personas a los resultados de la organización.

El desempeño en una organización tiene un proceso manejable que integra una serie de componentes, como el talento, la estructura, el entorno empresarial y los resultados esperados en la organización. Este concepto basado en componentes permite distinguir la importancia y el impacto de cada uno de ellos. El resultado, que es en gran medida la piedra de toque del resto de elementos que intervienen en la actuación, es al mismo tiempo un elemento integral de los componentes. Su definición da relevancia a la estructura, al talento y define la forma en que se debe considerar el contexto (Alles, 2015).

La efectividad de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su desempeño, el comportamiento de los servidores ha sido visto como una de las causas de los niveles de producción de una empresa (salidas), es una de las formas de evaluar la efectividad del desempeño.

El ciclo de gestión del rendimiento

Desde el ángulo de las percepciones de los actores en presencia, como un proceso de ajuste entre dos papeles: un papel esperado (aquello que la organización espera que la persona haga bien, y con arreglo a lo cual su trabajo será valorado) y un papel realizado o desempeñado (aquello que la persona acaba haciendo o consiguiendo de forma efectiva), ante esto la consecución de este ajuste global, en su máximo grado posible, nos obliga a gestionar otros ajustes intermedios. Si miramos éstos desde la perspectiva de los protagonistas, esto es, del directivo y de su colaborador, es decir, de la persona que forma parte de su unidad o equipo, bajo su dependencia inmediata, no nos resultará difícil derivar algunos requerimientos de gestión (Longo, 2016)

De acuerdo a (Alle, 2015) la organización debe trabajar con sus servidores en un contexto de cooperación y retroalimentación, orientado a mejorar el desempeño individual de acuerdo con la contribución y la contribución que pueden hacer a la empresa para lograr sus objetivos. Cómo orientar las acciones individuales hacia metas generales, será muy importante hacer que nuestros servidores se sientan parte importante de la empresa y borrar cualquier línea que los separe de ella. Reforzar la idea de que el individuo y la empresa comparten los mismos valores y el mismo destino.

El ciclo de la gestión del desempeño sería entonces un proceso mediante el cual la empresa busca mantenerse productiva y competitiva en un entorno cambiante y dinámico, mediante la aplicación de medidas que desarrollen el nivel de desempeño individual de sus servidores encaminadas a alcanzar los objetivos generales de la empresa.

4.5. Metodología

Para caracterizar métodos de investigación la concepción de métodos cimentada en las distintas concepciones de la realidad social, en el modo de conocerla científicamente y en el uso de herramientas metodológicas que se emplean para analizarla es importante, y de acuerdo con el enfoque de la investigación, el área específica de las ciencias sociales de que se trate y, en algunos casos, según el contexto donde se ubica el problema de estudio promueve la dinámica investigativa.

En este sentido el enfoque a utilizar en la investigación es el mixto, es decir (cualitativo-cuantitativo), para ello manifiesta (Bernal, 2016), las investigaciones con enfoque mixto consisten en la integración sistemática de los métodos cualitativo y cuantitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, puede decirse que surgieron por la complejidad de algunos fenómenos: las relaciones humanas, las enfermedades o el universo.

Po lo tanto este enfoque en el presente estudio permite conocer los referenciales de la problemática presentada en el ausentismo que se presenta en las instituciones públicas,

específicamente las gobernaciones, bajo este enfoque entonces se pretende conocer la multidimensionalidad del trabajo en las instituciones específicamente en las gobernaciones, desde las cuales se puede entender el trabajo: la “actividad”, es decir el trabajo tal y como es realizado y organizado por los servidores públicos, la “experiencia” o el trabajo tal y como es vivido por los actores y el ‘estatus” o la identidad profesional del personal y la relación a su propio trabajo desde una dimensión social del desempeño laboral en términos observables.

Modalidad de la Investigación

Estos modelos de metodologías de investigación, aunque en esencia incluyen los pasos fundamentales del método científico de investigación, difieren en su aplicación específica según la conceptualización del objeto de estudio. Así, encontramos metodologías de investigación teórica, experimental, tecnológica, documental y otras muchas que son diseñadas para las disciplinas de estudio donde se aplican. La modalidad de la investigación está determinada en los siguientes parámetros:

Investigación exploratoria

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernández, 2016).

Lo primero que se efectuara es explorar: preguntar sobre el que hacer laboral en las instituciones públicas, como es el caso de las gobernaciones de Cotopaxi, se pedirá información en base a los registros de asistencia las causas del ausentismo y como se asocia con el desempeño laboral. En este contexto se pretende conocer los fundamentos del ausentismo que no han sido analizadas en profundidad y como es relacionada con el desempeño laboral institucional en el personal.

Investigación descriptiva

Por otro lado (Bernal, 2016) los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

En este nivel de investigación no únicamente se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables que generan el ausentismo, a las que se refieren en la problemática, sino que se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, en referencia a la clase de ausentismo y como este fenómeno se analiza desde la perspectiva social en el desempeño laboral de los servidores públicos de las gobernaciones.

Investigación Correlacional

Mientras, que (Muñoz, 2018) indica que en este nivel los estudios correlacionales, permite evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Bajo este parámetro en el presente estudio uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables del ausentismo y como es un factor influye directamente en un cambio del desempeño laboral de los servidores públicos.

Población y muestra

Finalmente (Hernández, 2016) indica que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”; o bien, unidad de análisis. Para el caso del presente estudio se tomará en

cuenta la totalidad de la población que corresponde a 90 Servidores Públicos de la Gobernación de la Provincia de Cotopaxi, cuya estructura es la siguiente:

Tabla N° 05.- Población y muestra

MODALIDAD LABORAL	NUMERO DE SERVIDORES
Nivel Jerárquico Superior	01
Nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción	45
Nombramiento Permanente	33
Contrato de Servicios Ocasionales	03
Nombramiento Provisional	04
Trabajadores	04
TOTAL	90

Elaborado por: Diana Peñafiel

Fuente: Gobernación de la provincia de Cotopaxi

De tal manera, que la muestra, en la presente investigación es de carácter probabilístico regulado, en la cual se determina que la misma población se convierte en la muestra debido a que son los que proporcionan la información acerca de la problemática presentada, es decir los 90 servidores públicos de la Gobernación de Cotopaxi. (Ver anexos)

Plan de recolección de la información

En el proceso de la investigación cuantitativa se utiliza el siguiente instrumento y técnica para la recolección de información:

- Encuesta

Encuesta

Es la información que se obtiene a través de cuestionarios y sondeos de opinión masiva, generalmente en anonimato, con el propósito de conocer comportamientos y conocer tendencias de los encuestados sobre el hecho o fenómeno a estudiar (Bernal, 2016).

En este caso las encuestas se direccionaron al personal de la Gobernación de la Provincia de Cotopaxi, constituido por 90 Servidores Públicos, a quienes se preguntará acerca de las causas de la problemática del ausentismo y el desempeño laboral en la institución, para lo cual se utilizará un cuestionario.

El cuestionario consiste en recopilar datos mediante la aplicación de cédulas (formularios) con preguntas impresas; en ellos, el encuestado responde de acuerdo a su criterio y brinda información útil para el investigador, mismo que se efectuara en formato Likert.

En este proceso de investigación también se efectúa la investigación documental argumentativa (exploratoria), debido a que es el resultante de la revisión y el análisis de documentos que apoyan principalmente en la recopilación de información publicada en documentos proporcionados por la Unidad de Talento Humano de la institución, en el cual se develo los siguientes resultados:

En cuanto al género existen.

- ✓ 49 hombres
- ✓ 41 mujeres

La edad de los 90 servidores está entre:

- ✓ De 26 a 30: 14
- ✓ De 31 a 40: 35
- ✓ De 41 a 50: 26
- ✓ De 51 a 58: 15

De acuerdo al nivel de instrucción se establece que:

- ✓ No tiene instrucción, 5 servidores públicos
- ✓ Tienen instrucción primaria, 2 servidores públicos
- ✓ Son Bachilleres 33 servidores públicos
- ✓ Son Tecnólogos 4 servidor público
- ✓ Tienen título de Tercer Nivel, 44 servidores públicos
- ✓ Título de Cuarto Nivel, tienen 2 servidores públicos

La información detallada puede ser verificada en base al distributivo de personal descargado del sistema SIITH, del Ministerio del Trabajo. En los archivos y registros que reposan en la Unidad de Talento Humano de la institución se tiene información sobre las ausencias de personal que según la documentación habilitante son a causa de:

- Permisos personales
- Asuntos oficiales
- Citas médicas y reposo médico
- Licencias por calamidad doméstica; siendo la más frecuente el reposo médico a causa de enfermedades prescritas por un profesional de salud.

Operacionalización de variables

Variable independiente: Ausentismo

Tabla N° 06.- Variable independiente: ausentismo

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>Ausentismo</p> <p>Para (López, 2018) es la suma de los periodos durante los cuales, por cualquier motivo, los servidores llegan tarde o no asisten al trabajo en la organización, es decir, es la suma de los periodos durante los cuales los servidores de la organización están ausentes por diferentes causas del trabajo, ya sea por ausencia o retraso, presentando factores relevantes que generan dicha ausencia.</p>	<p>Inasistencia al trabajo</p> <p>Causas del ausentismo</p> <p>Factores relevantes</p>	<p>Ausencia</p> <p>Periodo de ausencia</p> <p>Ausentismo Legal o involuntario</p> <p>Absentismo Personal o Voluntario</p> <p>Conflictos laborales</p> <p>Motivación</p> <p>Actitudes laborales</p> <p>Supervisión</p>	<p>1.- ¿Considera Usted que el ausentismo es un problema para su institución?</p> <p>2.- ¿Según su criterio el poco compromiso en el trabajo influye en las conductas de ausentismo del personal?</p> <p>3.- ¿Según su criterio, que tipo de ausentismo, se presenta en la institución, con más frecuencia?</p> <p>4.- ¿Para Usted el ausentismo de algunos servidores o trabajadores en la institución afecta en el cumplimiento de metas y objetivos labora?</p> <p>5.- ¿Considera Usted que el ausentismo laboral del personal de apoyo afecta en el cumplimiento de responsabilidades y atribuciones?</p> <p>6.- ¿Según su criterio son los factores individuales origen en el ausentismo laboral?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Elaborado por: Diana Peñafiel

Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla N° 07.- Variable dependiente: desempeño laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>Desempeño laboral</p> <p>De acuerdo a (Caisa, 2018) son las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales el servidor toma en cuenta aspectos como la capacidad de liderazgo, la gestión de tiempo, las habilidades organizativas y la productividad con el fin de analizar a cada servidor individualmente mediante la fijación de metas y objetivos es una forma de garantizar que el desempeño en el trabajo sea aceptable.</p>	<p>Capacidad de liderazgo</p> <p>Habilidades organizativas</p> <p>Fijación de metas</p>	<p>Comunicación Compromiso</p> <p>Tiempo Espacio</p> <p>Atención Acción</p>	<p>7.- ¿Cree que las dificultades en las relaciones con los compañeros de trabajo influyen en la presencia de ausentismo laboral?</p> <p>8.- ¿Considera importante la motivación como herramienta para mejorar el desempeño laboral?</p> <p>9.- ¿Considera importante sus ideas para mejorar su trabajo y su desempeño laboral?</p> <p>10.- ¿Cree que un factor importante para un alto desempeño laboral son los ascensos?</p> <p>11.- ¿Está de acuerdo que la evaluación del desempeño establecida por el Ministerio del Trabajo, tiene impacto positivo en su puesto de trabajo?</p> <p>12.- ¿Que evalúen constantemente su desempeño es importante, ya que permite proporcionar información para mejorar los procedimientos institucionales?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Elaborado por: Diana, Peñafiel

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Análisis e interpretación de resultados

1.- ¿Considera Usted que el ausentismo es un problema para su institución?

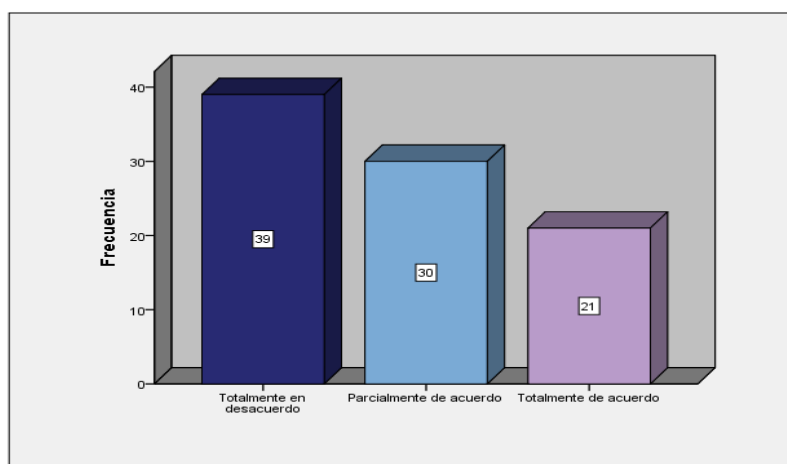
Tabla N° 08.- Ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
Parcialmente de acuerdo	30	33,3	33,3	76,7
Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 02.- Ausentismo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer resultado de 43,3% considera que el ausentismo no es un problema grave para su institución o está en desacuerdo con este enunciado, seguido de un 33,3% se considera que están parcialmente de acuerdo en esto, mientras que un último porcentaje de 23,3% está totalmente de acuerdo en que es un problema grave.

Menos de la mitad de personas consideran que el ausentismo no es un problema grave, sin embargo, la suma de quienes lo consideran como posible y quienes, si

están de acuerdo, se tiene que la mayoría de personas si lo consideran como una problemática presente en la institución con más del 56%.

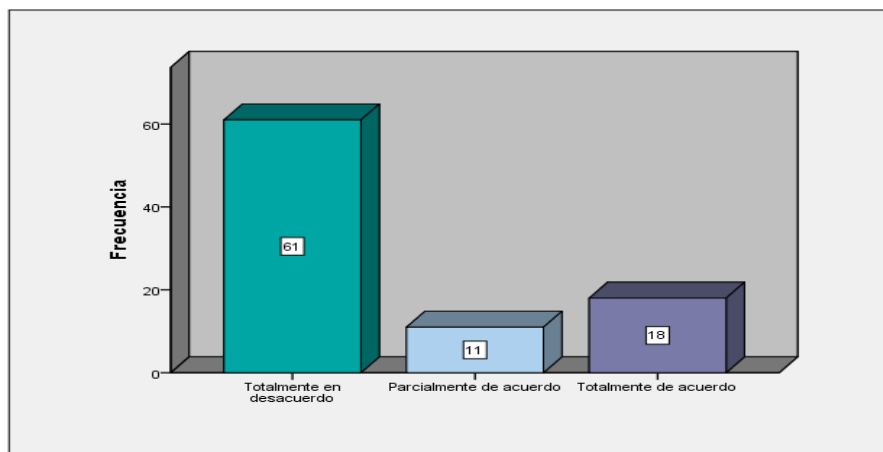
2.- ¿Según su criterio el poco compromiso en el trabajo influye en las conductas de ausentismo del personal?

Tabla N° 09.- Compromiso en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	61	67,8	67,8	67,8
	Parcialmente de acuerdo	11	12,2	12,2	80,0
	Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 03.- Compromiso en el trabajo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Según el 67,8% del personal el poco compromiso en el trabajo no influye en el ausentismo por parte del personal, un segundo porcentaje de 12,2% por otro lado considera que esta parcialmente de acuerdo en esta hipótesis, en tanto que el restante 20% dice que están totalmente de acuerdo.

Para la mayoría de personas, el ausentismo está relacionado con otros factores además de carencia de compromiso en el trabajo, no obstante, también es acertado

decir que hay que prevenir esta negación al compromiso con la institución para quienes consideran que es un factor para el ausentismo se reduzcan.

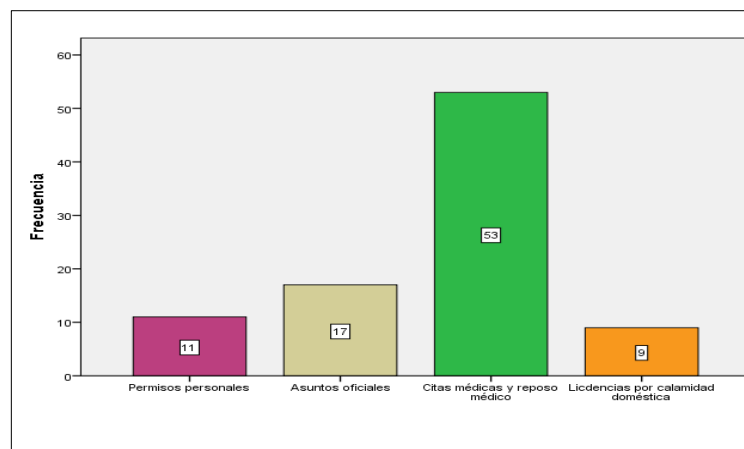
3.- ¿Según su criterio, que tipo de ausentismo, se presenta en la institución, con más frecuencia?

Tabla N° 10.- Clase de ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Permisos personales	11	12,2	12,2	12,2
Asuntos oficiales	17	18,9	18,9	31,1
Citas médicas y reposo médico	53	58,9	58,9	90,0
Licencias por calamidad doméstica	9	10,0	10,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 04.- Clase de ausentismo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Del total de los encuestados, 11 se ausentan por varios permisos laborales, en tanto, que 17 servidores públicos indican que se ausentan por asuntos personales; 53 personas indican que su ausencia es por citas médicas y reposo médico y finalmente 9 personas indican que licencias por calamidad doméstica.

Los datos recolectados, permiten observar que, un alto número de servidores públicos manifiestan que ellos se ausentan por citas médicas y reposo médico, derivado de varios factores relacionado con su salud.

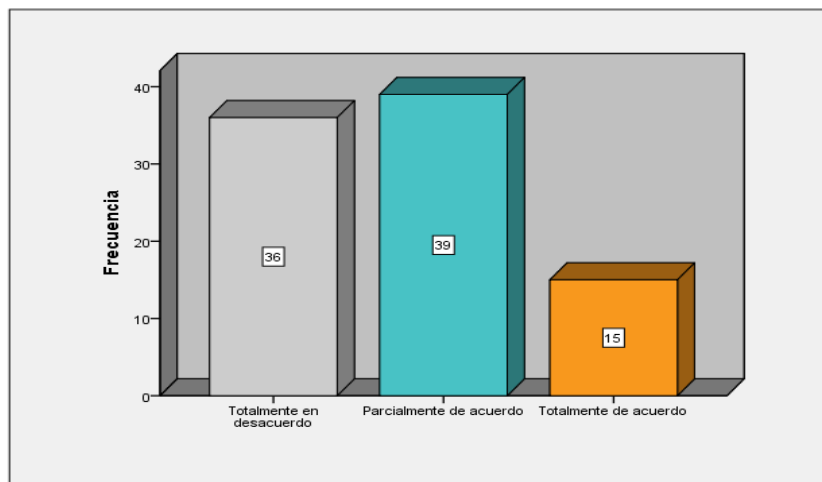
4.- ¿Cree Usted que el ausentismo más solicitado, por incapacidad médica, afecta el normal desenvolvimiento del personal?

Tabla N° 11.- Incapacidad médica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
	Parcialmente de acuerdo	39	43,3	43,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 05.- Incapacidad médica



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana, Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un 40% inicial está en total desacuerdo en que el ausentismo por incapacidad medica afecta al normal desenvolvimiento del personal, el 43% siguiente responde que está parcialmente de acuerdo con esto, mientras que el 16,7% complementario dice estar totalmente de acuerdo.

De igual manera, son la mayoría del 60% quienes consideran que la incapacidad médica si afecta el desenvolvimiento del resto del personal en el área de trabajo, por lo que es importante prevenir o reducir este tipo de ausentismo.

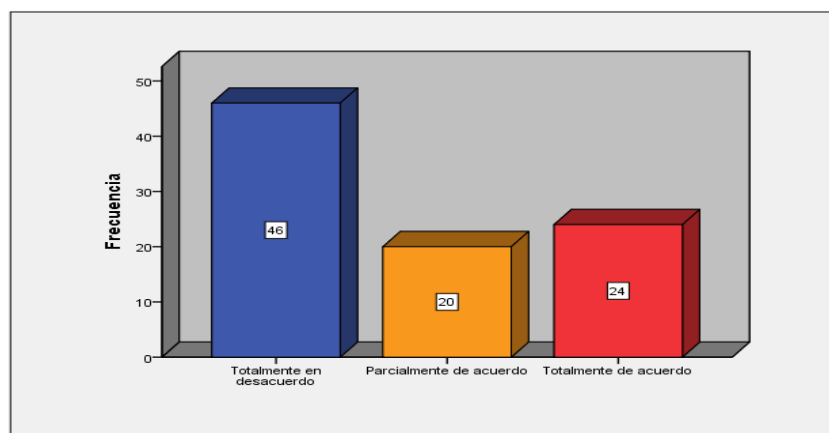
5.- ¿Para Usted el ausentismo de algunos servidores o trabajadores en la institución afecta en el cumplimiento de metas y objetivos laborales?

Tabla N° 12.- Cumplimiento de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	46	51,1	51,1	51,1
	Parcialmente de acuerdo	20	22,2	22,2	73,3
	Totalmente de acuerdo	24	26,7	26,7	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana, Peñafiel

Gráfico N° 06.- Cumplimiento de metas



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana, Peñafiel

Análisis e interpretación:

Con el 51,1% inicial, las personas consideran estar en total desacuerdo al momento de responder que el ausentismo de servidores y trabajadores afecta al cumplimiento de metas y objetivos dentro de la institución, seguido del 22,2% responde estar

parcialmente de acuerdo, en tanto que el ultimo 26,7% responde estar totalmente de acuerdo.

La gran mayoría de encuestados consideran que es un problema, es decir, la institución solo proyecta una eficiencia de alrededor del 50% si esta tiene presente ausentismo dentro de la misma.

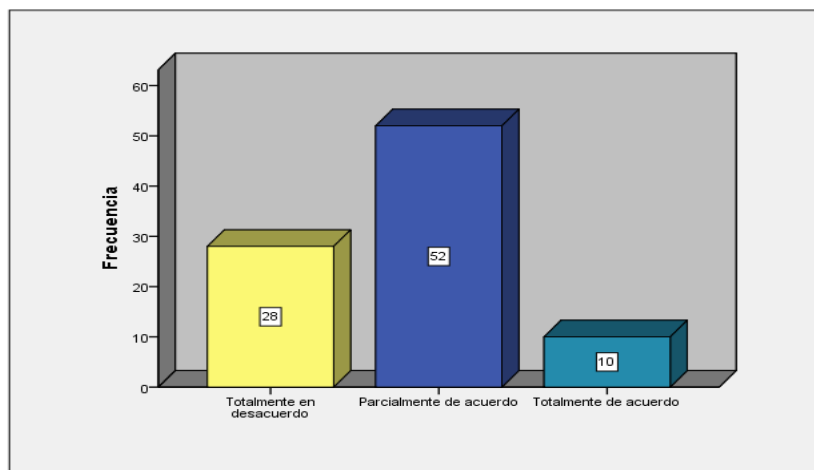
6.- ¿Considera Usted que en su dependencia o unidad es necesario reemplazar las ausencias y dar continuidad al servicio?

Tabla N° 13.- Reemplazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana, Peñafiel

Gráfico N° 7.- Reemplazo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Para la parte del 31,1% de personas, no es necesario reemplazar al personal que presentan ausentismo dentro de la institución, la mayoría del 57,8% por otro lado está parcialmente de acuerdo en estos reemplazos y así continuar con los servicios, mientras que el último 11,1% está totalmente de acuerdo en hacerlo.

Si se reemplaza al recurso humano que presenta ausentismo en sus puestos de trabajo por personas con más compromiso laboral, se esperaría tener mejor desarrollo, cumplimiento de metas y eficiencia dentro de la institución, es por este motivo que la mayoría de personas lo considera como una opción viable.

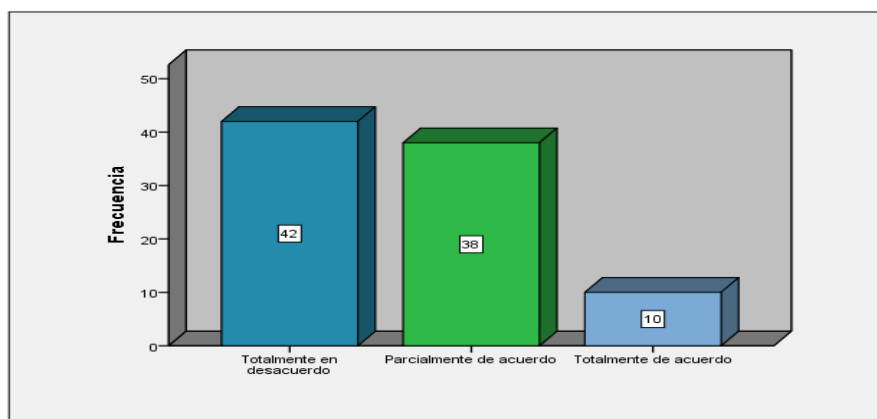
7.- ¿Para el desarrollo de sus funciones son significativos los permisos, retrasos o cambios de horario realizados por servidores de otra dependencia con quien interactúa en sus responsabilidades?

Tabla N° 14.- Permisos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	42	46,7	46,7	46,7
Parcialmente de acuerdo	38	42,2	42,2	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 08.- Permisos



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El 46% inicial considera que los permisos generados por parte de otra persona dentro de su área de trabajo o institución no son importantes o significativos al momento de desarrollar sus funciones laborales, un segundo 42,2% en cambio considera que son parcialmente significativos, mientras que el restante 11,1% dice serlo completamente.

Al considerar la mayoría de personas como no significativos estos permisos, los ausentismos no son altamente justificados, por lo tanto, tampoco son aceptables en su totalidad o al menos en buena parte de los casos.

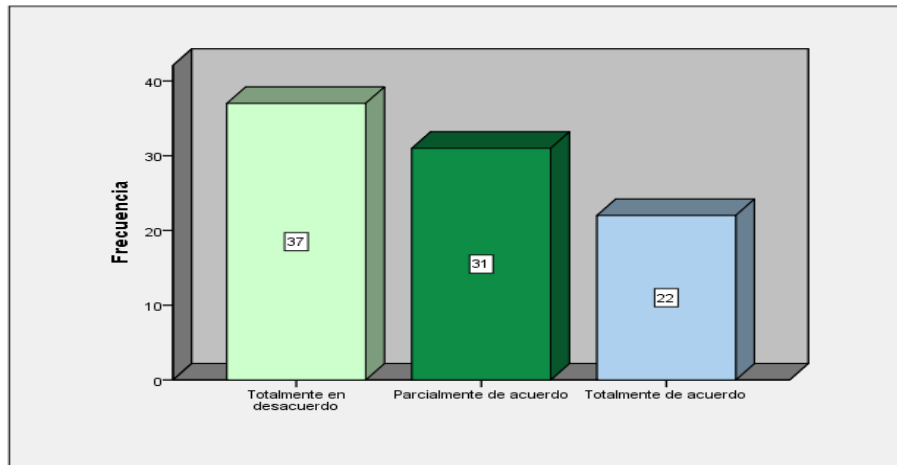
8.- ¿Considera Usted que el ausentismo laboral del personal de apoyo afecta en el cumplimiento de responsabilidades y atribuciones?

Tabla N° 15.- Personal de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	37	41,1	41,1	41,1
Parcialmente de acuerdo	31	34,4	34,4	75,6
Totalmente de acuerdo	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 09.- Personal de apoyo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer 41,1% está en totalmente en desacuerdo al momento de decir que el ausentismo del personal de apoyo afecta al desarrollo de y cumplimiento de responsabilidades, seguido del 34,4% responde estar parcialmente de acuerdo con este enunciado, mientras que el ultimo 24,4% está totalmente de acuerdo con esto.

Alrededor del 40% de personas considera que el personal de apoyo no es relevante para el cumplimiento de metas y responsabilidades laborales, no obstante, casi el 60% considera que, si afectaría a dicho cumplimiento, se entiende así que toda persona es importante para la institución.

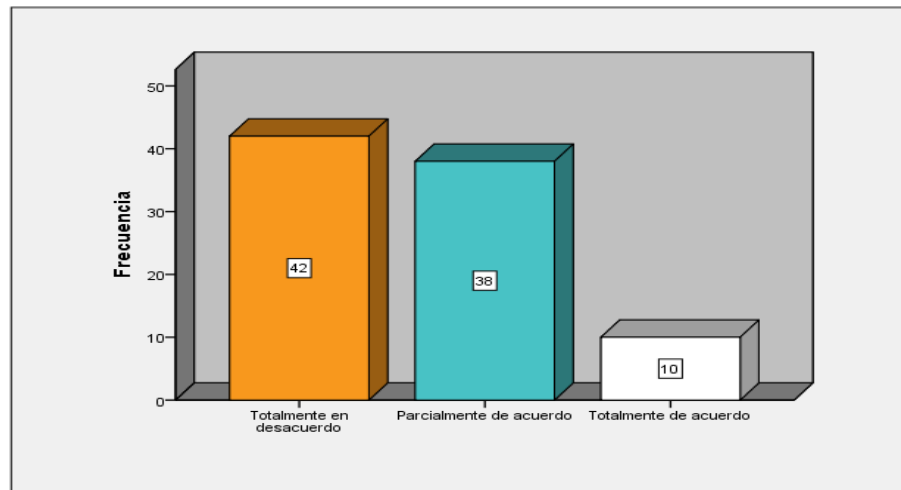
9.- ¿La ausencia por el lapso mínimo de una semana de servidores o trabajadores en la institución afecta notablemente el desempeño de sus actividades?

Tabla N° 16.- Ausencia por una semana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	42	46,7	46,7	46,7
	Parcialmente de acuerdo	38	42,2	42,2	88,9
	Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 10.- Ausencia por una semana



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un primer 46,7% asegura estar en total desacuerdo al momento de decir que la ausencia por una semana del personal de trabajo afecta notablemente el desempeño de sus actividades, un segundo 42,2% sostiene estar parcialmente de acuerdo con esta hipótesis, en tanto que el último 11,1% está totalmente de acuerdo.

La suma de quienes están parcialmente de acuerdo y quienes están totalmente de acuerdo en que el ausentarse por una semana afecta notablemente el desarrollo de las actividades, se obtiene un quórum mayor del 50%, por lo que es acertado decir que el ausentarse por una semana representa gran pérdida para la institución.

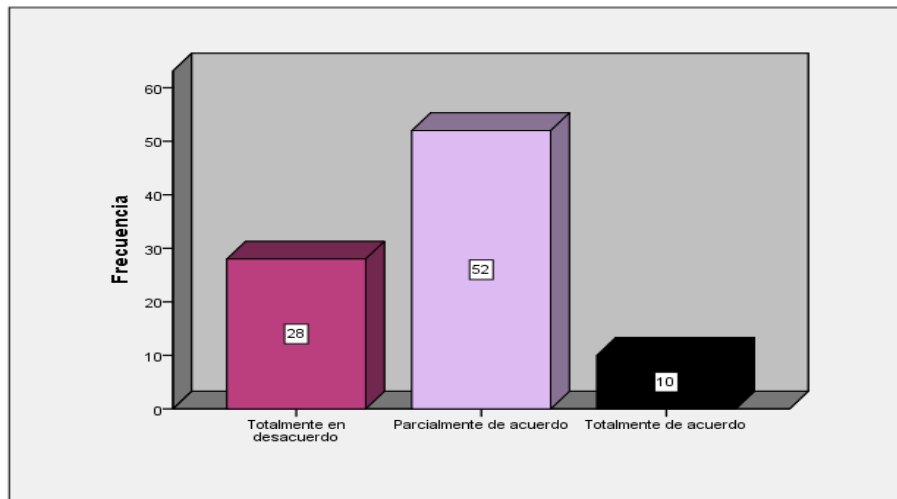
10.- ¿Las ausencias laborales en el segmento femenino son importantes en su área?

Tabla N° 17.- Ausencia femenina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
	Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
	Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 11.- Ausencia femenina



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer 31,1% del total considera que el ausentismo por parte de las mujeres no es tan significativo para la institución, seguido de la mayoría del 57,8% responde estar parcialmente de acuerdo con esto, mientras que el último 11,1% si está totalmente de acuerdo con el enunciado.

Menos de un tercio del total de personas considera que el ausentismo femenino no es importante, se entiende que para la mayoría de personas si lo es, esto quiere decir que el ausentismo de cualquier personal es significativo en la institución sin importar el género de este.

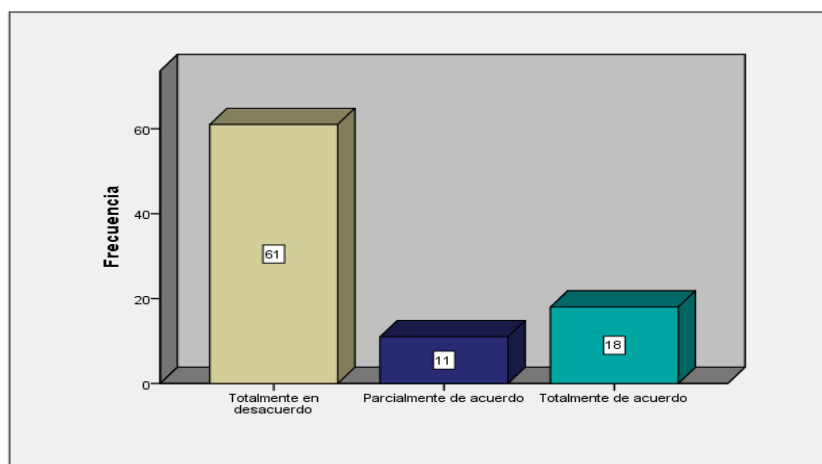
11.- ¿Según su criterio son los factores individuales origen en el ausentismo laboral?

Tabla N° 18.- Factores individuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	61	67,8	67,8	67,8
Parcialmente de acuerdo	11	12,2	12,2	80,0
Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 12.- Factores individuales



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

La mayoría del 67,8% está totalmente en desacuerdo al momento de decir que los factores individuales son origen del ausentismo en el personal de trabajo, un segundo 12,2% dice estar parcialmente de acuerdo en este origen, en tanto que el restante 20% está totalmente de acuerdo con esta hipótesis.

Para la mayoría de personal, el ausentismo laboral está desvinculado de factores individuales y personales que tenga cada individuo dentro de la institución, por lo que deberían estar ligados a otros factores más significativos y grupales.

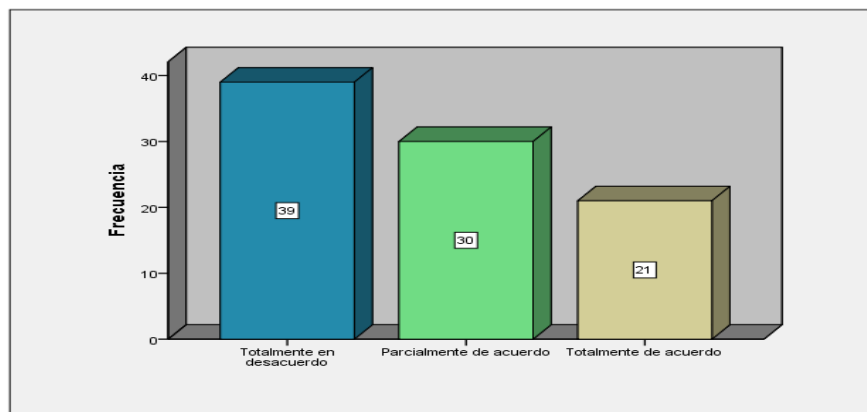
12.- ¿A su criterio, las constantes ausencias generan en el ambiente laboral conflictos?

Tabla N° 19.- Constantes ausencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
	Parcialmente de acuerdo	30	33,3	33,3	76,7
	Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 13.- Constantes ausencias



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer 43,3% de personas considera que las constantes ausencias dentro del ambiente laboral no generan conflictos o están totalmente en desacuerdo con esto, seguido del 33,23% se asevera que están parcialmente de acuerdo en que esto genera conflictos, mientras que el ultimo 23,3% está totalmente de acuerdo con esto.

Los conflictos dentro del ambiente laboral son directamente proporcionales con los ausentismos del personal, es decir, entre más ausentismos, más conflictos, por lo

que es aconsejable reducir los ausentismos para a su vez reducir los conflictos entre el personal de trabajo.

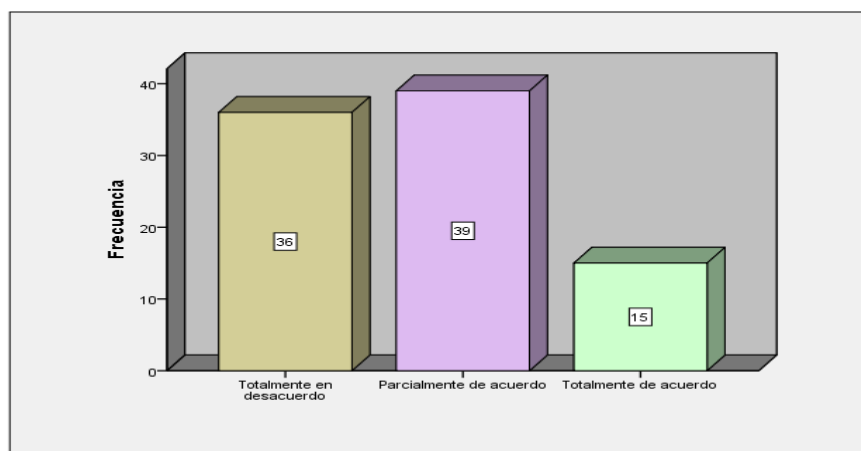
13.- ¿Considera Usted que el ausentismo laboral se presenta en funcionarios de carrera, con más frecuencia?

Tabla N° 20.- Funcionarios de carrera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
	Parcialmente de acuerdo	39	43,3	43,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 14.- Funcionarios de carrera



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un 40% de los servidores encuestados está totalmente en desacuerdo en que los funcionarios de carrera presentan más ausentismo que el resto del personal de trabajo, seguido del 43,3% está parcialmente de acuerdo, en tanto que el 16,7% complementario está totalmente de acuerdo.

En comparación entre los funcionarios de carrera y el resto del personal, se tienen números casi parejos en los niveles de ausentismo de estos, esto quiere decir que, sin importar el puesto o formación del personal, el ausentismo está presente en igual manera en todas las áreas de la institución.

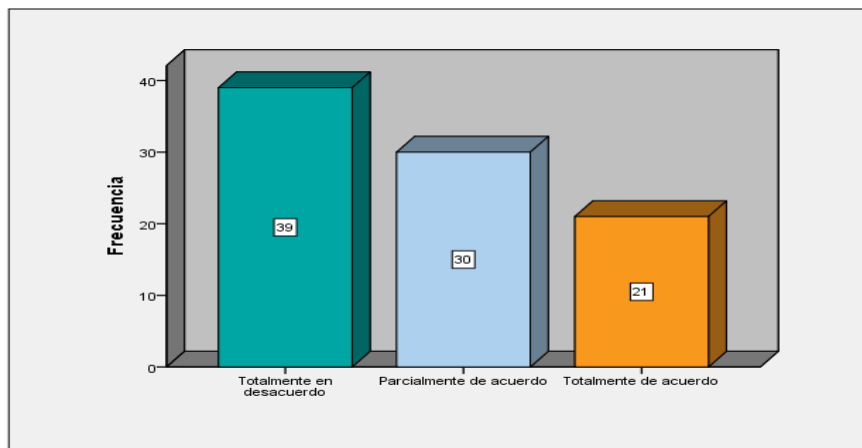
14.- ¿Según su criterio, la salud emocional se ve afectada por el alto índice de ausentismo en el personal?

Tabla N° 21.- Salud emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
	Parcialmente de acuerdo	30	33,3	33,3	76,7
	Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 15.- Salud emocional



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Para el primer 43,3% de personas, la salud emocional no se ve directamente afectada por el alto índice de ausentismo laboral, le sigue el 33,3% que está parcialmente de acuerdo en esta afectación a la salud emocional, en tanto que el ultimo 23.3% dice estar totalmente de acuerdo.

La mayoría de personas no ven relación entre la salud emocional y el ausentismo laboral dentro de la institución, no obstante, para quienes, si lo ven, se considera bajar o eliminar estos altos índices de ausentismo para mejorar la salud emocional de los trabajadores.

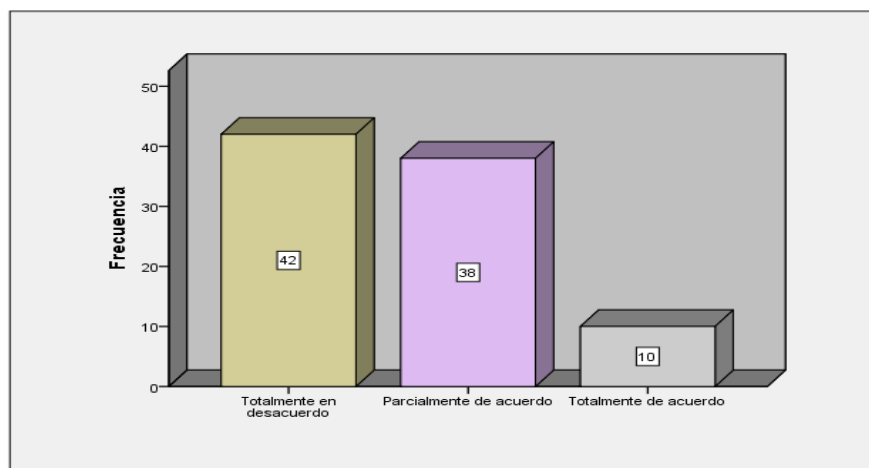
15.- ¿Los procesos de incapacidad laboral transitorios son importantes para la ejecución de los procesos organizativos?

Tabla N° 22.- Incapacidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	42	46,7	46,7	46,7
Parcialmente de acuerdo	38	42,2	42,2	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 16.- Incapacidad laboral



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El 46,7% de personas responde estar totalmente en desacuerdo en que los procesos de incapacidad laboral son importantes para la ejecución de los procesos organizativos, un segundo 42,2% dice estar parcialmente de acuerdo con esta importancia, mientras que el último 11,1% está totalmente de acuerdo.

Para la mayoría de personas la incapacidad laboral no representa importancia para la ejecución de procesos organizativos de la institución, sin embargo, hay quienes si lo consideran importante al igual que sus procesos.

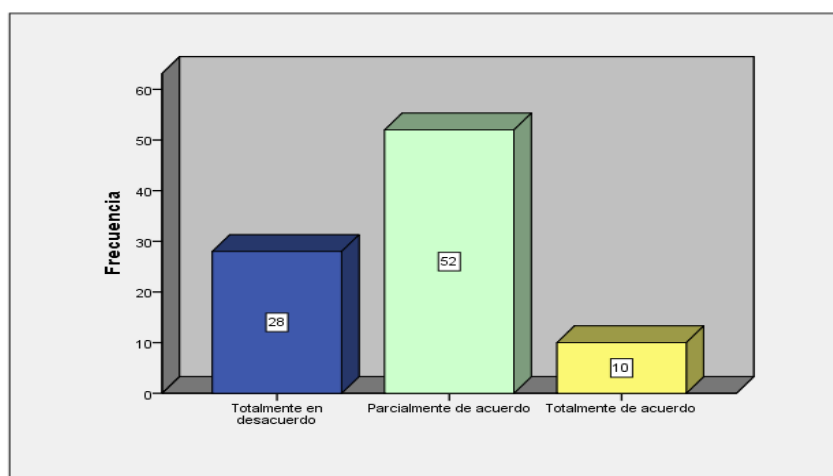
16.- ¿Según su experiencia el periodo de tiempo de 8 a 15 días de ausentismo laboral es importante en el eficiente desarrollo de los procesos operativos?

Tabla N° 23.- Periodo de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 17.- Periodo de tiempo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un primer porcentaje del 31,1% está totalmente en desacuerdo en que el periodo de tiempo del ausentismo es importante para el desarrollo de los procesos operativos, seguido del 57,8% dice estar de acuerdo de forma parcial, y el último 11,1% está totalmente de acuerdo.

Para la mayoría de personas, el periodo de ausentismo de 8 a 15 días puede como no puede estar relacionado directamente con el eficiente desarrollo de los procesos operativos, sin embargo, entre quienes consideran que si lo son y quienes no, hay más personas responde que no es significativo este periodo de tiempo.

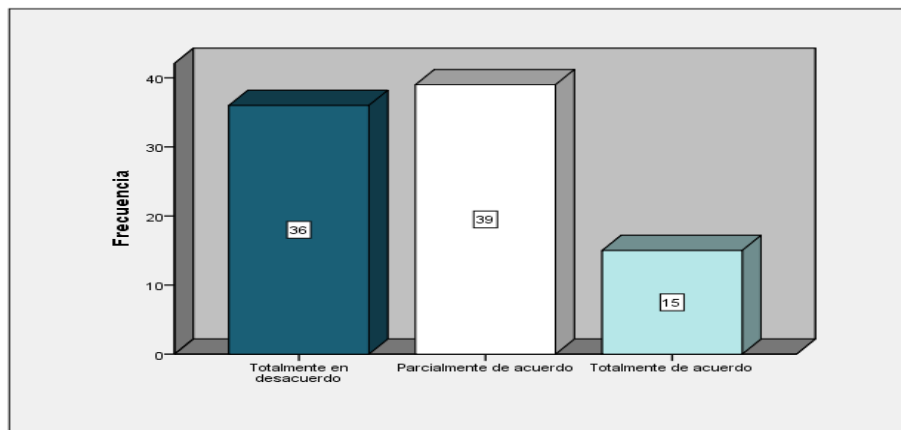
17.- ¿Para Usted un factor importante de ausentismo laboral es la excesiva carga de trabajo?

Tabla N° 24.- Carga de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
	Parcialmente de acuerdo	39	43,3	43,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 18.- Carga de trabajo



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El 40% del total considera que la excesiva carga de trabajo no es un factor que justifique el ausentismo laboral, seguido del 43,3% asegura que es una posibilidad, en tanto que el restante 16,7% está totalmente de acuerdo con el enunciado.

La mayoría del 60% considera que el trabajo excesivo es un factor significativo para desarrollar el ausentismo laboral, mientras que el 40% complementario considera que no, lo que crea un conflicto al momento de cargar trabajo al personal de la institución.

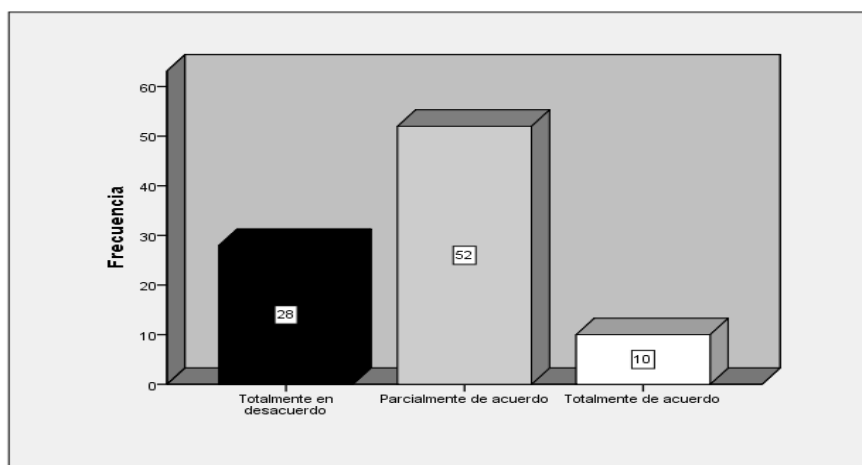
18.- ¿Considera que uno de los factores importantes que genera insatisfacción y ausentismo laboral es la falta de autonomía para tomar decisiones?

Tabla N° 25.- Insatisfacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 19.- Insatisfacción



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El 31,1% de personas responde estar totalmente en desacuerdo en que la carencia de autonomía para tomar decisiones es un factor para la insatisfacción y el ausentismo laboral, seguido del 57,8% que está de acuerdo de forma parcial con esto, mientras que el 11,1% está totalmente de acuerdo.

La limitación de autonomía para tomar las propias decisiones de cada persona ha creado deserción de la institución traducida en insatisfacción y ausentismo laboral, pues los trabajadores no se consideran apreciados al igual que las labores que efectúan.

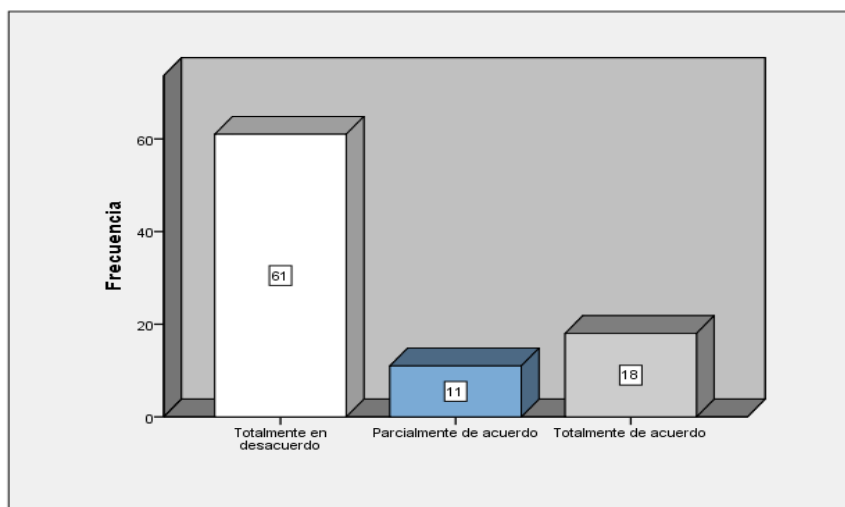
19.- ¿Cree que las dificultades en las relaciones con los compañeros de trabajo influyen en la presencia de ausentismo laboral?

Tabla N° 26.- Dificultades en las relaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	61	67,8	67,8	67,8
Parcialmente de acuerdo	11	12,2	12,2	80,0
Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 20.- Dificultades en las relaciones



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana, Peñafiel

Análisis e interpretación:

La mayoría del 67,8% cree que el ausentismo laboral no tiene nada que ver con las dificultades en las relaciones con sus demás compañeros de trabajo, seguido del 12,2% que está parcialmente de acuerdo, en tanto que el último 20% está totalmente de acuerdo.

Los resultados muestran que se debe mejorar las relaciones interpersonales del personal del trabajo, o que reduciría de manera significativa el ausentismo laboral dentro de la institución.

20.- ¿Para Usted que su desempeño laboral se vea afectado por la falta de instrucciones directas sobre las funciones que realiza?

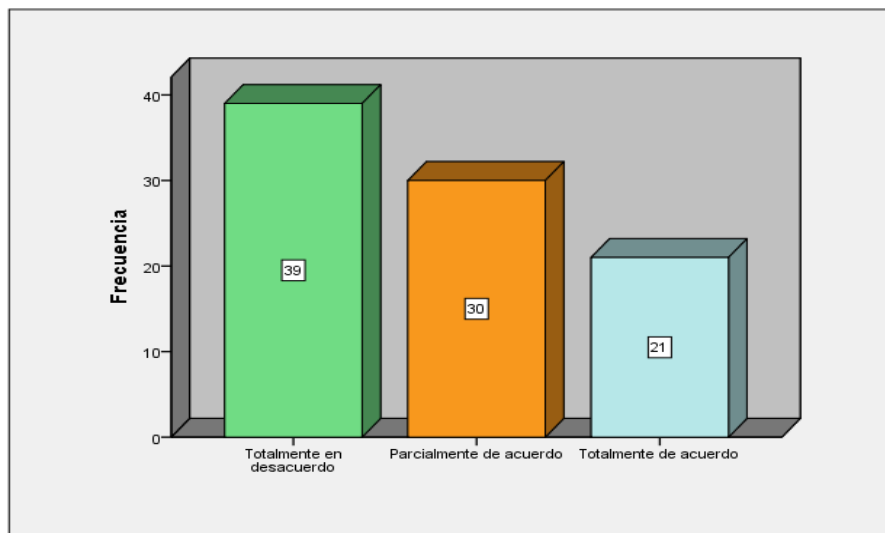
Tabla N° 27.- Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
Parcialmente de acuerdo	30	33,3	33,3	76,7
Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0

Total	90	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 21.- Desempeño laboral



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
 Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer 43,3% de los servidores considera estar totalmente en desacuerdo en que su desempeño laboral se ve afectado por la falta de instrucciones directas sobre las funciones que realiza, seguido del 33,23% dice estar parcialmente de acuerdo, en tanto que el ultimo 23,3% está totalmente de acuerdo.

Para la mayoría de personas, su desempeño laboral no se ve afectado por la falta de instrucción sobre sus funciones laborales, sin embargo, para quienes, si se ven afectados, es recomendable ejercer planes de capacitación para sus puestos de trabajo.

21.- ¿Considera importante la motivación como herramienta para mejorar el desempeño laboral?

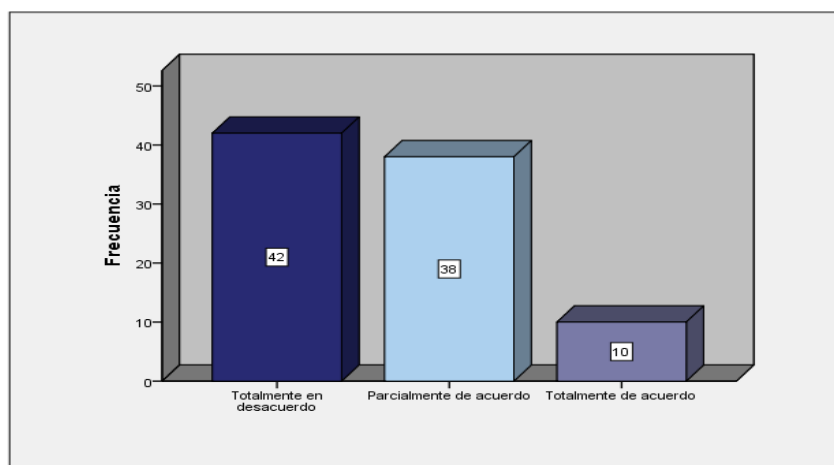
Tabla N° 28.- Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	42	46,7	46,7	46,7
Parcialmente de acuerdo	38	42,2	42,2	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 22.- Motivación



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un primer porcentaje de 46,7% considera que la motivación no es una herramienta esencial para mejorar el desempeño laboral, un segundo 42,2% dice estar parcialmente de acuerdo en el enunciado, en tanto que el último 11,1% está totalmente de acuerdo con esto.

La mayoría de personas no considera la motivación dentro de la institución como un factor significativo que aporte a la mejora del desempeño laboral individual, sin embargo, existe quienes, si lo consideran así, por lo que es imperativo implementar una gestión que fomente a la motivación y de esta manera aumentar el desempeño laboral de cada trabajador con distintos incentivos.

22.- ¿Cree importante y congruente, que las funciones que desempeña en su puesto de trabajo le permiten proyectar un alto rendimiento laboral?

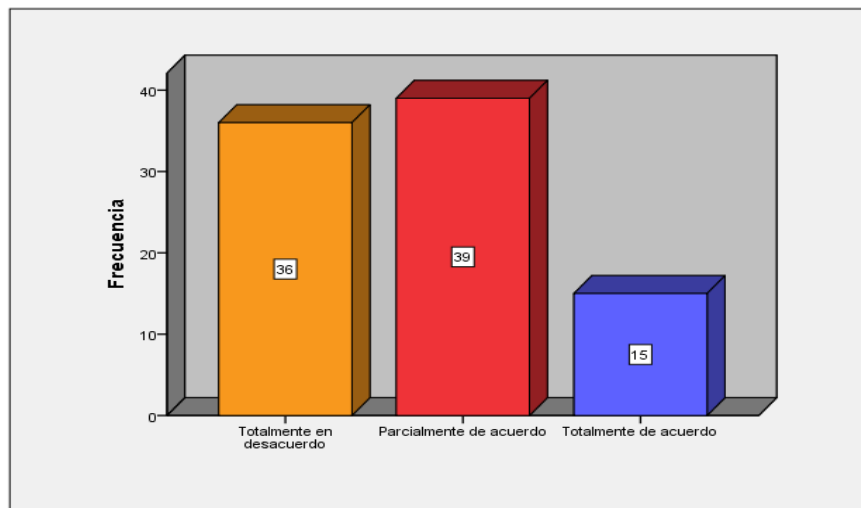
Tabla N° 29.- Alto rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
Parcialmente de acuerdo	39	43,3	43,3	83,3
Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 23.- Alto rendimiento laboral



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer 40% de personas no está de acuerdo en que sea importante y congruente que las funciones que desempeña le permitan proyectar un alto rendimiento laboral, un segundo 43,3% considera que podría generar este rendimiento, mientras que el 16,7% complementario está totalmente seguro de que lo lograría.

Entre quienes están parcialmente de acuerdo y quienes lo están en su totalidad para generar un alto rendimiento laboral hay más gente que quienes consideran que no lo lograrían debido a sus funciones dentro de los puestos de trabajo.

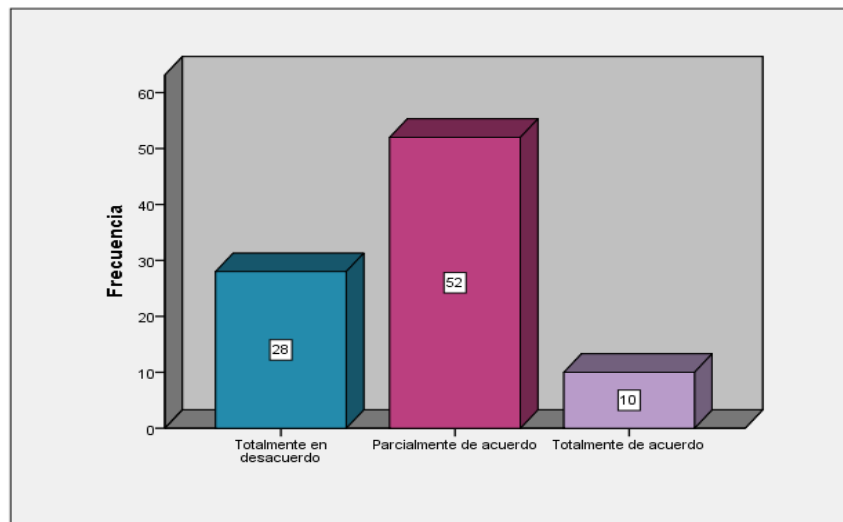
23.- ¿Considera importante sus ideas para mejorar su trabajo y su desempeño laboral?

Tabla N° 30.- Ideas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 24.- Ideas



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un 31,1% inicial no está de acuerdo en que sus ideas propias sean importantes para mejorar su trabajo y desempeño laboral, le sigue quienes lo consideran de forma parcial con un 57,8% del total, en tanto que el ultimo 11,1% dice estar de acuerdo con esta hipótesis.

Hay personas indecisas o inseguras de sus propias ideas de mejora que quienes están de acuerdo y en desacuerdo, lo aconsejable es ayudar a decidir a estas personas para

mejorar sus ideas y eventualmente su trabajo y desempeño laboral dentro de la institución.

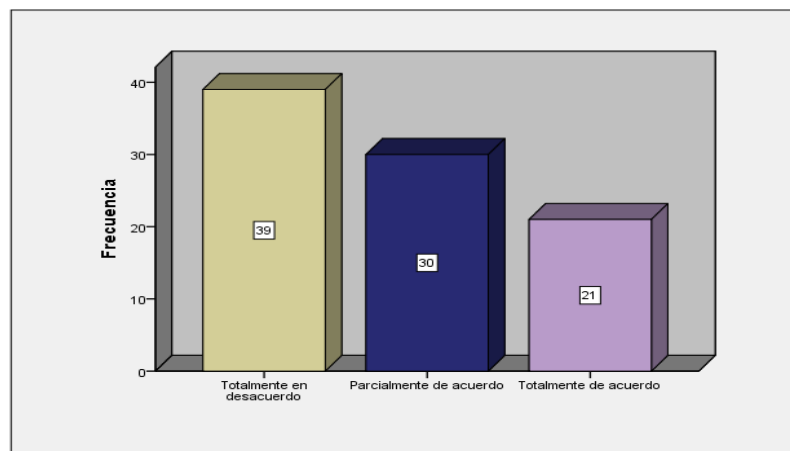
24.- ¿Cree que un factor importante para un alto desempeño laboral son los ascensos?

Tabla N° 31.- Alto desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
	Parcialmente de acuerdo	30	33,3	33,3	76,7
	Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 25.- Alto desempeño laboral



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer porcentaje es de 43,3% dice estar totalmente en desacuerdo en que el alto desempeño laboral está directamente ligado con los ascensos dentro de la

institución, seguido del 33,23% certifica estar parcialmente de acuerdo con estos ascensos, en tanto que el 23,3% complementario está de acuerdo con estas mejoras. La mayoría de personas consideran que para mejorar su desempeño laboral no hace es necesario la implementación de ascensos, pues incluso personal con puestos más altos puede tener menos desempeño que quienes con puestos bajos de trabajo, por lo que no estaría directamente relacionado, sin embargo, para quienes lo consideran de forma contraria, los ascensos servirían como motivación para mejorar su trabajo.

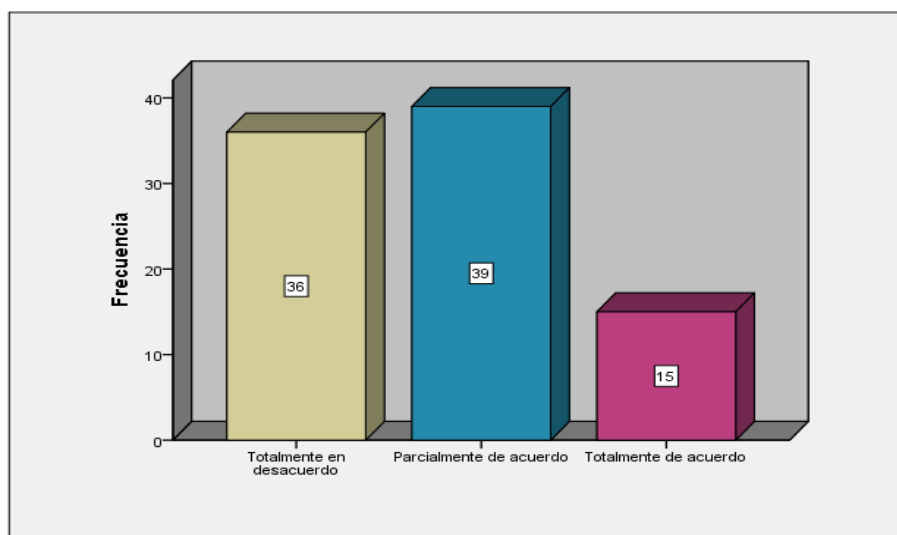
25.- ¿Cree que la evaluación del desempeño laboral ayuda a la retención del personal?

Tabla N° 32.- Evaluación del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
	Parcialmente de acuerdo	39	43,3	43,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 26.- Evaluación del desempeño laboral



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un 40% de los servidores encuestados está en desacuerdo con que la evaluación del desempeño laboral ayuda a la retención del personal, seguido de la mayoría del 43,33% dice estar parcialmente de acuerdo en esto, mientras que el 16,7% restante está en total acuerdo.

La evaluación del desempeño laboral asusta a la gente, por lo que, en lugar de ser un factor de retención, se convierte en un factor de ausentismo o deserción laboral, para quienes no lo consideran así, la evaluación crea un vínculo con la institución para dar a conocer las falencias de cada trabajador y el cómo mejorarlas.

26.- ¿Para Usted la trayectoria en su puesto de trabajo genera satisfacción laboral?

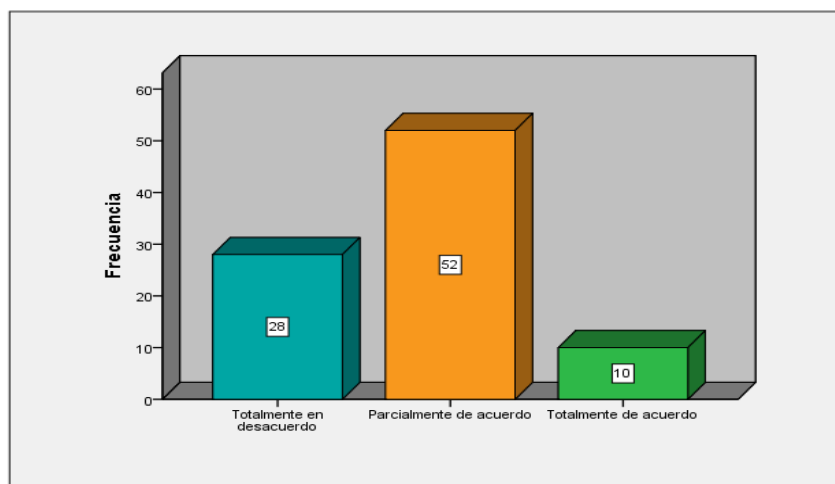
Tabla N° 33.- Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 27.- Satisfacción laboral



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un 31,1% inicial considera estar en total desacuerdo al decir que la trayectoria en su puesto de trabajo genera satisfacción laboral, seguida del segundo 57,8% responde estar parcialmente satisfechos, en tanto que el restante 11,1% dice estar totalmente de acuerdo en esta satisfacción generada por su puesto de trabajo.

Son pocas personas quienes están totalmente satisfechas con su trayectoria en su puesto de trabajo, son bastantes quienes lo están poco satisfechas o de por si nada satisfechas, lo que es un índice de salud emocional y estabilidad baja en sus puestos, lo que a futuro desembocaría en ausentismo.

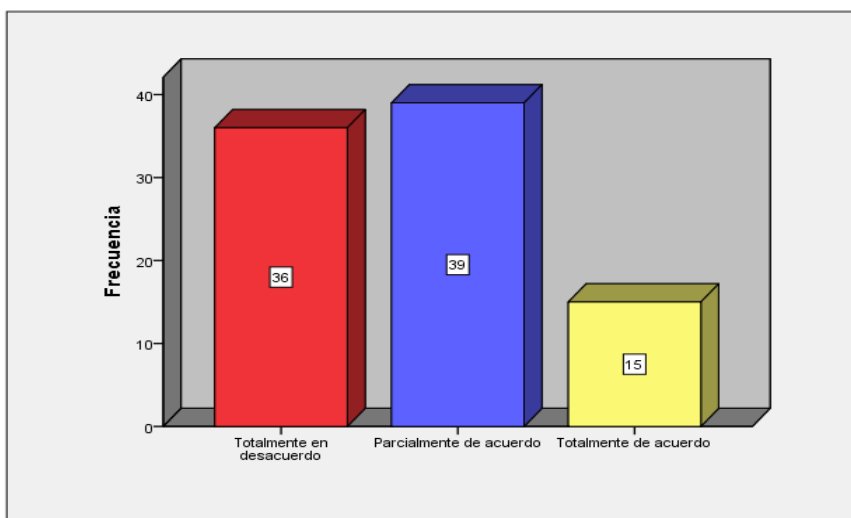
27.- ¿Está de acuerdo que mejorar las habilidades de comunicación asertiva permiten una evaluación del desempeño equitativa?

Tabla N° 34.- Habilidades de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
Parcialmente de acuerdo	39	43,3	43,3	83,3
Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 28.- Habilidad de comunicación



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un primer 40% de personas están en total desacuerdo en que mejorar las habilidades de comunicación asertiva permitirá una evaluación del desempeño equitativa, un segundo 43,3% por otro lado considera que esto se daría de forma parcial, en tanto que el restante 16,7% está en total acuerdo con esta hipótesis.

Una mayoría de personas esta indecisa en cierta forma al momento de decidir si la habilidad de comunicación asertiva mejoraría la evaluación del desempeño equitativa, otra cantidad mayor dice no estar de acuerdo en que esto mejoraría y una cantidad menor considera que si se lograría esta mejora.

28.- ¿Como resultado de la exigencia en el desempeño, se mejora la capacidad de identificar fácilmente los problemas que se presentan en la institución?

Tabla N° 35.- Exigencia del desempeño

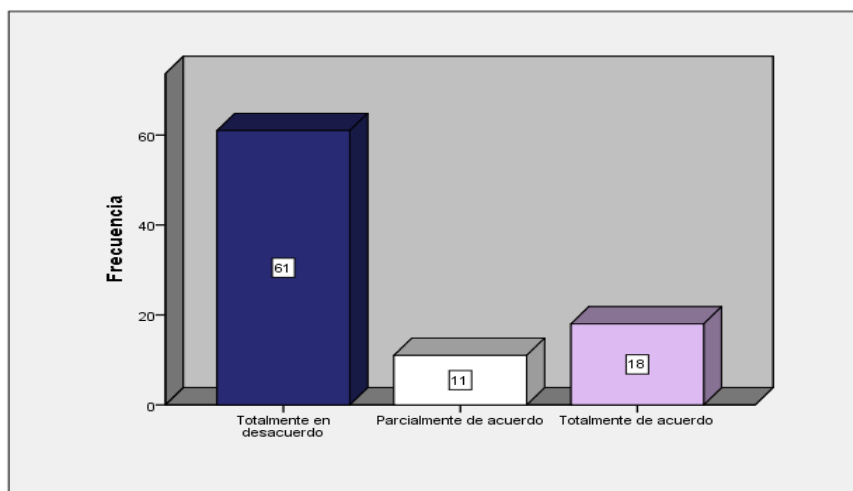
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	61	67,8	67,8	67,8
Parcialmente de acuerdo	11	12,2	12,2	80,0
Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0

Total	90	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Ing. Diana Peñafiel

Gráfico N° 29.- Exigencia del desempeño



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El primer resultado de 67.8% de encuestados dice estar en total desacuerdo en que se mejora la capacidad de identificar los problemas de la institución, seguido del segundo 12,2% dice estar parcialmente de acuerdo, en tanto que el 20% complementario está totalmente de acuerdo con que se presentan estas mejoras.

La mayoría de personas no están de acuerdo en que la exigencia del desempeño en el área laboral este directamente relacionada con la mejora de la capacidad de identificar problemas laborales, sin embargo, para quienes creen que esta exigencia si desarrolla estas mejoras, es posible implementar ciertas exigencias o modelos que lo desarrollen aún más.

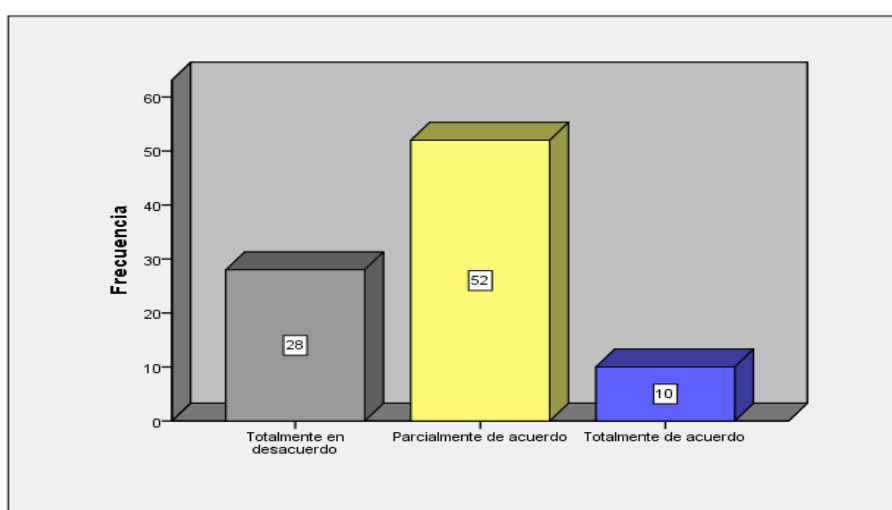
29.- ¿Está de acuerdo que la evaluación del desempeño establecida por el Ministerio del Trabajo, tiene impacto positivo en su puesto de trabajo?

Tabla N° 36.- Evaluación del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
Parcialmente de acuerdo	52	57,8	57,8	88,9
Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 30.- Evaluación del desempeño



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

Un primer 31,1% está en total desacuerdo en que la evaluación del desempeño tiene impacto positivo en su trabajo, un segundo 57,8% está parcialmente de acuerdo, mientras que el restante 11,1% está totalmente de acuerdo con esto.

Es mayor cantidad de gente que cree que la evaluación de desempeño por parte del ministerio de trabajo tiene un impacto negativo que quienes creen que tiene impacto positivo, sin embargo, existe una brecha entre ambos al tener a la mayoría de gente opina que no es ni bueno ni malo este efecto o simplemente no es significativo para la institución.

30.- ¿Los parámetros de la evaluación del desempeño y competencias laborales establecidas facilitan y mejoren su desempeño?

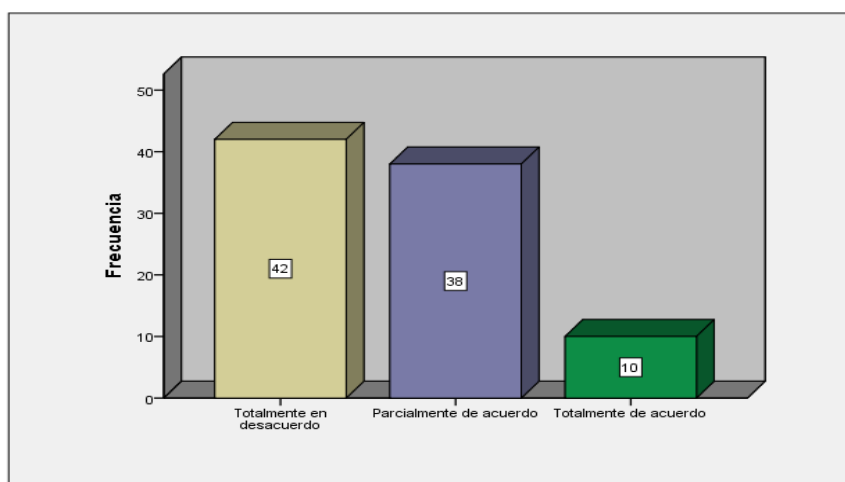
Tabla N° 37.- Parámetros de evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	42	46,7	46,7	46,7
	Parcialmente de acuerdo	38	42,2	42,2	88,9
	Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 31.- Parámetros de evaluación



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta

Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El 46% inicial considera que los parámetros establecidos para la evaluación del desempeño y competencias laborales no facilitan o mejoran dicho desempeño, seguido del 42,2% asegura que lo hace de forma parcial o incompleta, mientras que el último 11,1% sostiene estar de acuerdo en que si generan dicha mejora de desempeño.

Se observa un déficit de mejora en el desempeño laboral, según los trabajadores, generador por los parámetros de evaluación, los cuales no fomentan un completo desarrollo o motivación para el trabajador dentro del área laboral.

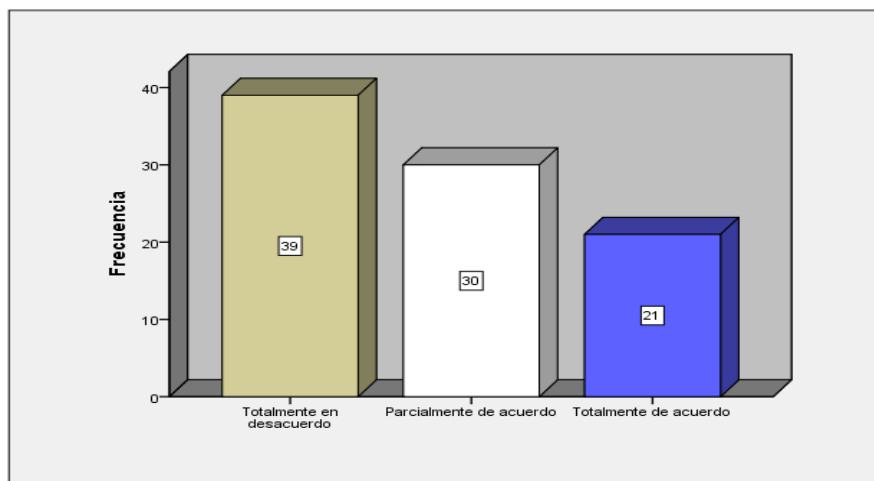
31.- ¿Que evalúen constantemente su desempeño es importante, ya que permite proporcionar información para mejorar los procedimientos institucionales?

Tabla N° 38.- Evaluación constante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	43,3	43,3	43,3
	Parcialmente de acuerdo	30	33,3	33,3	76,7
	Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Gráfico N° 32.- Evaluación constante



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

Análisis e interpretación:

El 43,3% del total considera que la evaluación constante no es importante, pues están en total desacuerdo que permita proporcionar información para mejorar los procedimientos institucionales, seguido del 33,3% sostiene que pueden como no ser importantes, o serlo de forma parcial, en tanto que el 23,3% complementario dice estar en total acuerdo en su importancia para proporcionar información o feedback. La mayoría de la gente considera que la evaluación constante no permite generar y proporcionar información necesaria para la empresa, pues los tiempos son muy cortos y la información obtenida es muy poca en comparación a plazos más

extendidos, sin contar el estrés que puede generar la evaluación constante a los trabajadores.

En este contexto para medir como base del cumplimiento de los objetivos y la hipótesis se establece que la determinación de los elementos del ausentismo laboral, se sustentará en la recolección de la información de las encuestas. Como criterio de selección de variables que mejor relacionan con el ausentismo laboral y el rendimiento se utilizará el coeficiente de Pearson, el mismo que permitirá generar un conocimiento que circula de lo general a lo particular, en tal sentido la explicación de fenómenos nuevos como el no trabajar bajo el enfoque de una administración eficiente del recurso humanos y como puede guardar la relación con eventos de un mismo fenómeno que es lo que frecuentemente se hace en el ámbito empresarial como es el caso del rendimiento laboral. Debido a lo mencionado se establece la necesidad de determinar la relación entre las dos variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la corresponden relación lineal entre las variables determinadas y permitirá medir el grado de relación entre el ausentismo laboral y el rendimiento. Este coeficiente es una medida que indica la situación relativa de los eventos con respecto a las dos variables, es decir, representa la expresión numérica que indica el grado de correspondencia o relación que existe entre las 2 variables. Estos números varían entre límites de +1 y -1.

Por tanto, el cálculo permitirá:

- Establecer la variación contigua de las dos variables
- Comparar los diferentes casos entre sí

Para esto, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson, definido como la covarianza que ocurre entre dos variables tipificadas y se calcula con la siguiente expresión estadística:

$$r_{xy} = \frac{\sum ZxZy}{N}$$

Su dimensión indica el nivel de asociación entre las variables de estudio de la siguiente manera:

- Cuando es menor que cero ($r < 0$) existirá una correlación negativa: las variables están correlacionadas en sentido inverso.

Los valores altos en una de las variables, generalmente corresponden a valores bajos en la otra variable y viceversa. Cuanto más se acerque el valor a -1, el coeficiente de correlación más evidente será la covarianza extrema. Si $r = -1$, la cual permite hablar de una correlación negativa perfecta, que supone una determinación absoluta entre ambas variables, en un sentido directo coexiste una relación lineal perfecta de pendiente negativa. Cuando es mayor que cero ($r > 0$) se dice que existe una correlación positiva: ambas variables están correlacionadas en un sentido directo, para este cálculo se establece el uso del paquete estadístico SPSS versión 23.

Tabla N° 39.- Correlaciones

Correlaciones			
		¿En la institución, que clase de ausentismo se presenta con más frecuencia?	Cree importante y congruente, que las funciones que desempeña en su puesto de trabajo le permiten proyectar un alto rendimiento laboral?
¿En la institución, que clase de ausentismo se presenta con más frecuencia?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 90	,778** 83
Cree importante y congruente, que las funciones que desempeña en su puesto de trabajo le permiten proyectar un alto rendimiento laboral?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,778** 83	1 83

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

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana Peñafiel

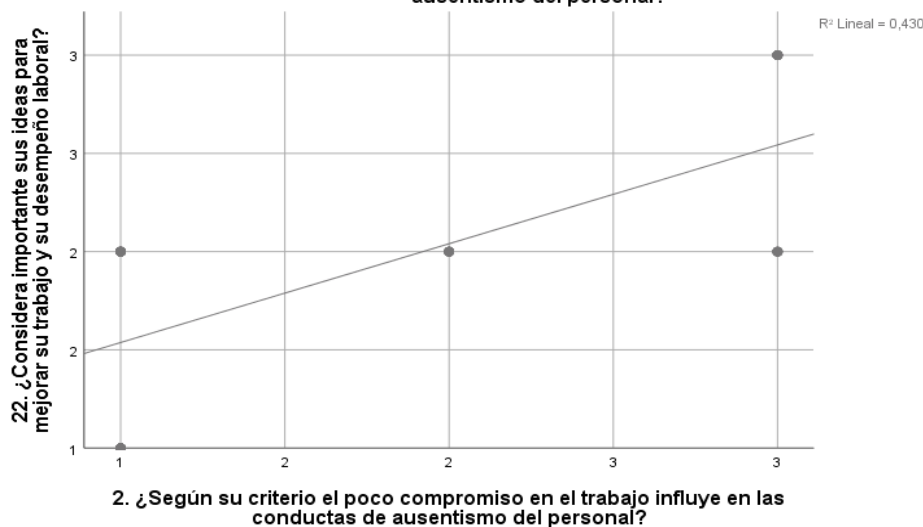
Interpretación

El cálculo permite establecer la relación con un grado de 0.778 y de acuerdo al coeficiente, es correlación positiva alta, es decir las ausencias en los servidores públicos de la Gobernación de Cotopaxi a causa de citas médicas y reposo médico influye en el alto rendimiento laboral, considerando que ello conlleva al incumpliendo de objetivos y metas institucionales.

Gráfico N° 33.- Interpretación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Dispersión simple con ajuste de línea de 22. ¿Considera importante sus ideas para mejorar su trabajo y su desempeño laboral? por 2. ¿Según su criterio el poco compromiso en el trabajo influye en las conductas de ausentismo del personal?



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la encuesta
Elaborado por: Diana, Peñafiel

De esta manera en el diagrama de dispersión, los 90 casos representados se mueven con una tendencia en dirección positiva, en el cual se muestra que las conductas de ausentismo de los servidores públicos de las Gobernaciones influyen en el desempeño laboral.

PROPUESTA

Tema

Modelo de alineación estratégica como base de la comunicación asertiva para minimizar el ausentismo y aumentar el desempeño profesional de los servidores públicos de las gobernaciones.

Definición de tipo de producto

Esta propuesta resume la validación de un procedimiento de alineación estratégica en el sistema organizacional de la institución a través del control de gestión, con foco en los procesos, que contribuye, desde la gestión institucional, a la generación de una visión compartida y la hace realidad en su gestión diaria, además permite orientar a los colaboradores en una vía unificada para el cumplimiento de los objetivos estratégicos a través de la unidireccionalidad para la calidad de los servicios.

En este contexto, la propuesta es nueva porque al utilizar el nuevo enfoque de gestión institucional, basado en la alineación estratégica, que permitirá el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, buscar nuevas formas de tomar la iniciativa y establecer una gestión real y global, que cumpla con los objetivos del Plan Operativo Anual (POA) con el objetivo de promover la eficiencia al más alto nivel.

La importancia de un modelo de alineación estratégica como base para la comunicación asertiva se genera cuando todos los servidores se integran y coordinan desde un proceso de gestión que comienza con una evaluación de

oportunidades y amenazas en el entorno externo, incluye el grado de cambio, incertidumbre y disponibilidad, recursos, para determinar las fortalezas y debilidades internas para definir las competencias distintivas en el entorno institucional de las Gobernaciones.

La realización de todas las actividades de este trabajo permitirá encontrar soluciones más adecuadas para enfrentar con éxito los diversos fenómenos que se encuentran en el entorno y que conducen al ausentismo laboral.

Por tanto, a través de la alineación estratégica se generará apoyo para el diseño de estrategias que permitan mejorar la buena gestión organizacional con todos los servidores públicos de las Gobernaciones, con el fin de desarrollar nuevas habilidades y competencias profesionales, en particular para minimizar el ausentismo.

Objetivo general

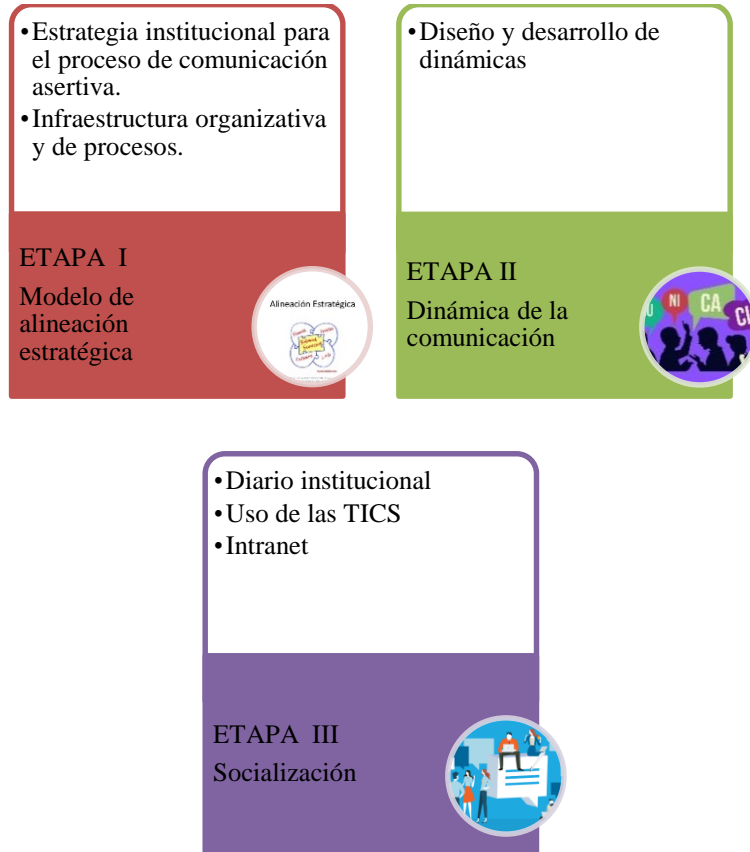
Diseñar un modelo de alineación estratégica como base de la comunicación asertiva para minimizar el ausentismo y mejorar el desempeño profesional de los servidores.

Objetivos específicos

- Describir el modelo de alineación estratégica para el desarrollo de la comunicación asertiva en la institución.
- Definir la dinámica de la comunicación asertiva para reducir el ausentismo laboral.
- Socializar el modelo de alineación estratégica como base de la comunicación asertiva, con el fin de minimizar el ausentismo y mejorar el desempeño profesional de los servidores.

ETAPAS DE LA PROPUESTA

Gráfico N° 34.- Pasos de la propuesta



Elaborado por: Diana Peñafiel

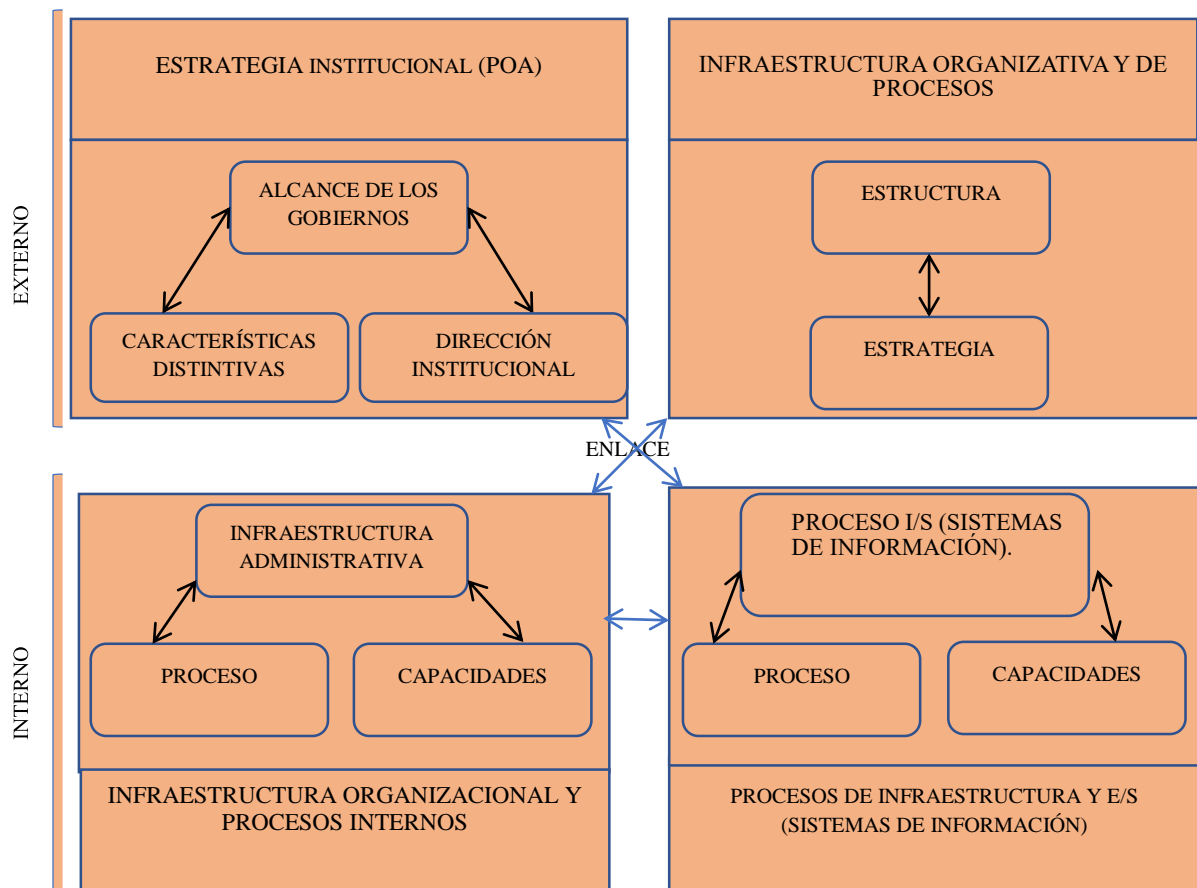
PASO I MODELO DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

A través de este modelo, el equipo será visto como una parte estratégica de la institución, que entiende que trabaja con conocimientos, habilidades y actitudes que posibiliten los cambios deseados a través de procesos de gestión que ayuden a mejorar la calidad de la organización. Por tanto, ser competitivos en el entorno institucional, ya que la única base sostenible de la competitividad es la rapidez con la que las Gobernaciones, como institución, aumentan su desempeño y se adaptan a nuevos escenarios, anticipándose fundamentalmente a estas situaciones y tomar decisiones de mejora continua.

Por tanto, si el equipo está más comprometido y se genera la multidisciplinaria, se ofrecen todas las posibilidades para conocerse mejor y aumentar sus habilidades, se conseguirá la profesionalización de cada uno y, por tanto, se dispondrá de servidores altamente cualificados, garantizados, flexibles y ágiles. De esta forma, se guiará el ambiente de trabajo para evaluar los resultados esperados en la ejecución de los procesos. Para optimizar resultados, facilitar el logro de objetivos y metas, para identificar periódicamente la calidad, mediante los resultados a través de indicadores que promuevan la reducción del ausentismo individual y colectivo y se llevan a cabo las siguientes acciones para una arquitectura institucional efectiva:

ARQUITECTURA INSTITUCIONAL PARA LA ALINEACIÓN

Gráfico N° 35.- Arquitectura institucional para la alineación



Elaborado por: Diana Peñafiel

INTEGRACION FUNCIONAL

El alineamiento se basará en los siguientes elementos: estrategias, personas, procesos y usuarios, estos factores alineados entre sí trabajarán en armonía, por lo tanto, la institución está preparada para alcanzar su máximo potencial, que hoy abarca nuevas dimensiones esenciales para el éxito y la excelencia estratégica, agilidad organizacional para obtener ventaja competitiva.

Tabla N° 40.- ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE TRABAJO PARA LA
ALINEACIÓN

ESTRATEGIA	PROCEDIMIENTO	PERSONAL	NOMBRE DE USUARIO
<p>Formación de equipos de trabajo para promover la integración de unidades de trabajo.</p> <p>Establecer una comunicación ascendente que permita la circulación de información en todos los niveles de la institución.</p> <p>Motivar al equipo a través de una evaluación justa de las actividades.</p>	<p>Realizar tareas elementales del proceso con referencia a los servicios de la institución.</p>	<p>PROCESO DE CONTRATACIÓN.- El proceso de contratación proporcionará a la institución la fuerza laboral, es decir, engloba actividades de recursos humanos que tienen como objetivo asegurar que el servidor esté en el lugar adecuado en el momento adecuado.</p> <p>FORMACIÓN DE LA PLANTILLA.- La formación de la institución será un proceso centrado en la dotación de competencias específicas al personal.</p> <p>DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL.- Es un esfuerzo a largo plazo que la institución concebirá como una actividad organizada en un proceso continuo que reconocerá a las personas como un recurso vital para la institución pública.</p> <p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- Se crearán canales de comunicación entre jefes y subordinados, para proporcionar información importante sobre el desempeño individual y colectivo.</p>	<p>PLANIFICACIÓN.- La institución integrará un equipo corporativo que promueva la formulación de planes y su implementación en el entorno, con el fin de lograr una distribución comercial efectiva a través de la comunicación global, que mejorará las relaciones públicas al obtener la satisfacción de los deseos de los usuarios.</p>
RESULTADO	Mejora de procesos en departamentos	Productividad incrementada	Guía de comunicación de la institución

Elaborado por: Diana Peñafiel

Luego, se determina cómo se logra la alineación estratégica en dos bloques de construcción; ajuste estratégico (áreas internas y externas) e integración funcional (áreas del sistema organizativo de las Gobernaciones), pero además se deben tener en cuenta las interrelaciones existentes, para lo cual se definen cuatro perspectivas dominantes a tener en cuenta para un ajuste institucional.

Para que se fortalezca su posición en el mercado, se establecerán parámetros de valor para las actividades, se identificarán cambios en el estado de los procesos y actividades para que los servidores mantengan la satisfacción laboral de esta manera y la fortaleza que dará lugar a la obtención de una ventaja competitiva en el mercado de acuerdo con los siguientes lineamientos:

Tabla N° 41.- LINEAMIENTOS DE SERVICIO AL USUARIO

ÁREA DE SERVICIOS AL USUARIO		
META	ADQUISICIÓN DE RECURSOS INTERNOS	PROCESO DE SERVICIO AL USUARIO
VALOR AÑADIDO INTERNO	Instalación de una planta de información	Implementación de una gestión estratégica de procesos que implica ver al Gobierno como un sistema en el que se relacionan todas las actividades que en él se desarrollan con el fin de lograr, de la manera más efectiva y eficiente, la satisfacción de los distintos usuarios.
RESULTADO	Servicio eficiente	Establecimiento de prioridades

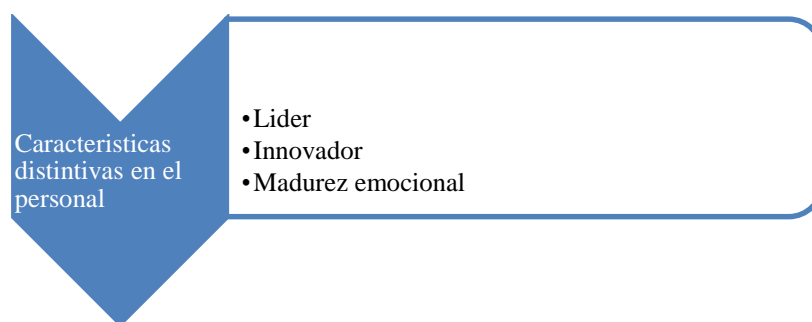
Elaborado por: Diana Peñafiel

Por tanto, factores como la facilitación y orientación a los equipos de trabajo, el desarrollo de capacidades institucionales, la coordinación e integración, la construcción de consensos, la generación de cambio, la orientación al usuario, la promoción del aprendizaje organizacional, la dirección estratégica, el establecimiento de metas y visión para satisfacer las necesidades internas y externas.

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

En el desarrollo de la estrategia institucional, se toma como punto de partida la ley orgánica de la función pública, que permite a los servidores en cuanto a su formación tener acceso a la formación permanente y, por tanto, forma parte de la gestión institucional establecer el cumplimiento, para promover así una calidad de servicio avanzada, y esta formación debe ser respetada con base en la ley antes mencionada.

Así, sustentado en esta base legal, las características distintivas tendrán como objetivo que el servidor mantenga los siguientes parámetros:



Elaborado por: Diana Peñafiel

Estas características distintivas para generar alineación estratégica deben considerar en el equipo una combinación de cualidades que promuevan la multidisciplinariedad y, por tanto, el compromiso, las mismas que minimizan el ausentismo.

LIDER

Dentro de la institución las unidades o dependencias debe existir un líder que agilice el uso de sus recursos para el proceso de prestación de servicios a la ciudadanía, por lo que, alineados, utilizarán el POA como un instrumento direccional, que, junto a la Ley Orgánica del Servicio Público, permita generar sinergia. en el entorno para potenciar tanto su formación como su comunicación permanente, así como la colaboración de todos los servidores vinculados al desarrollo de los servicios, ya

que su formación constante permitirá inspirar y animar fuertemente a las personas con las que trabajan y, así, potenciar su propio desarrollo para el bien común de la institución.

INNOVADOR

Es importante para la alineación estratégica que los servidores estimulen constantemente la innovación, que les permita resolver problemas a través de nuevas propuestas basadas en la premisa de que el servidor público es la guía del proceso en la entrega de cada servicio y así diseñar el desarrollo de potencial a través de ello minimizar el ausentismo en el trabajo.

MADUREZ EMOCIONAL

El equipo para establecer la alineación estratégica debe gestionar su madurez emocional de forma que fomente la eficacia de la expresión y comunicación asertiva de forma permanente.

Por lo tanto, deben atribuir su trabajo unido a una competencia emocional, que les permitirá:

- Reconocer sus emisiones, valorarlas y ordenarlas conscientemente
- Ser empático, lo que les permitirá comprender a sus compañeros
- Podrán crear entornos, relaciones sociales y profesionales motivadas que permitirán la solución de conflictos.

Por tanto, a partir de este acoplamiento entre su comunicación asertiva y emocional, podemos determinar que la dirección es estratégica, para lo cual el equipo deberá adaptarse a la evolución de la gestión institucional, ya que permite comprender el proceso por el cual se organiza, orienta, estructura y da vida a la implementación de un servicio de calidad.

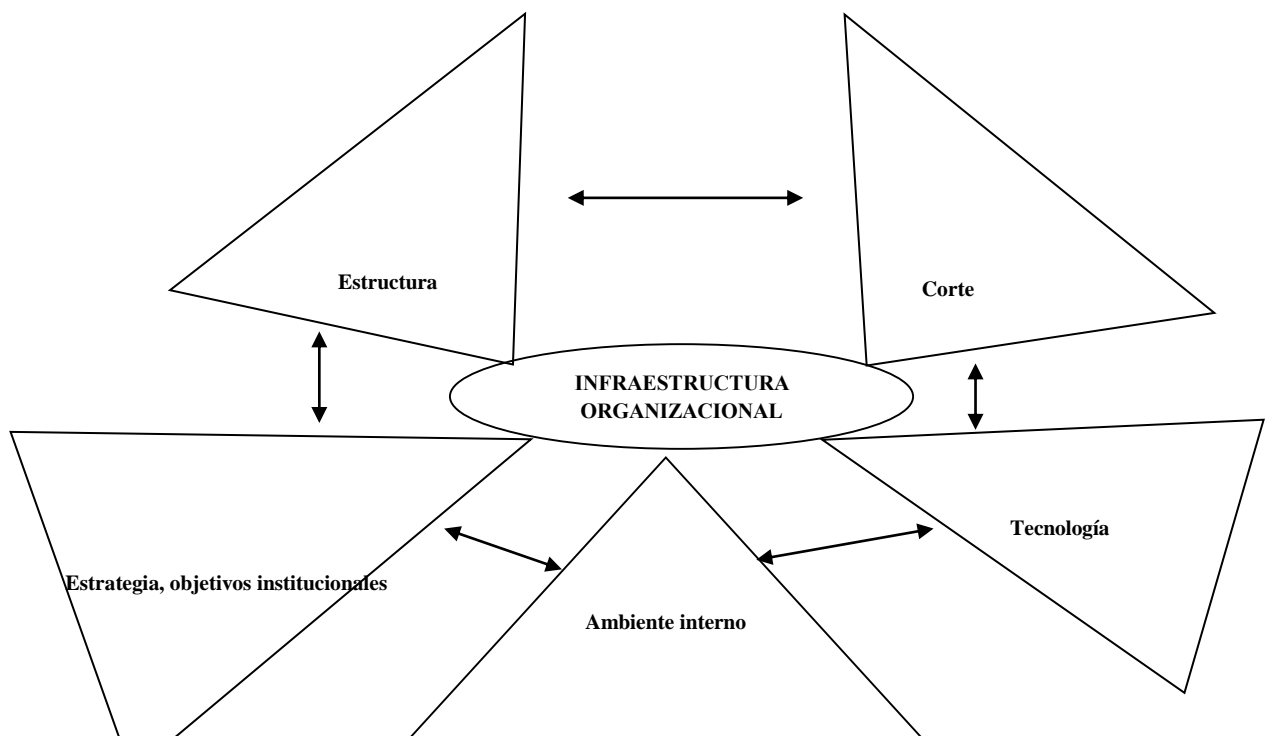
De acuerdo con esta premisa, el liderazgo estará vinculado al modelo de gestión institucional, el cual está alineado con la misión, visión, valores y objetivos estratégicos y regulaciones legales para minimizar el ausentismo laboral.

La estructura de las Gobernaciones refleja el conjunto de actividades y procesos que apoyan los procesos del servicio que se brinda, como en la alineación que brindará:

1. Relaciones formales de subordinación, incluido el número de niveles en la estructura de subordinación y el grado de autoridad y control del equipo.
2. La estructura identificará la reagrupación de personal en las áreas de calificación y desarrollo de capacidades.
3. La estructura de las instituciones incluye el diseño de sistemas para asegurar una sólida comunicación, coordinación e integración efectiva de los esfuerzos del personal y las autoridades.

En este contexto, la estructura promoverá la alineación de la siguiente manera:

Gráfico N° 36.- Infraestructura organizacional



Elaborado por: Diana Peñafiel

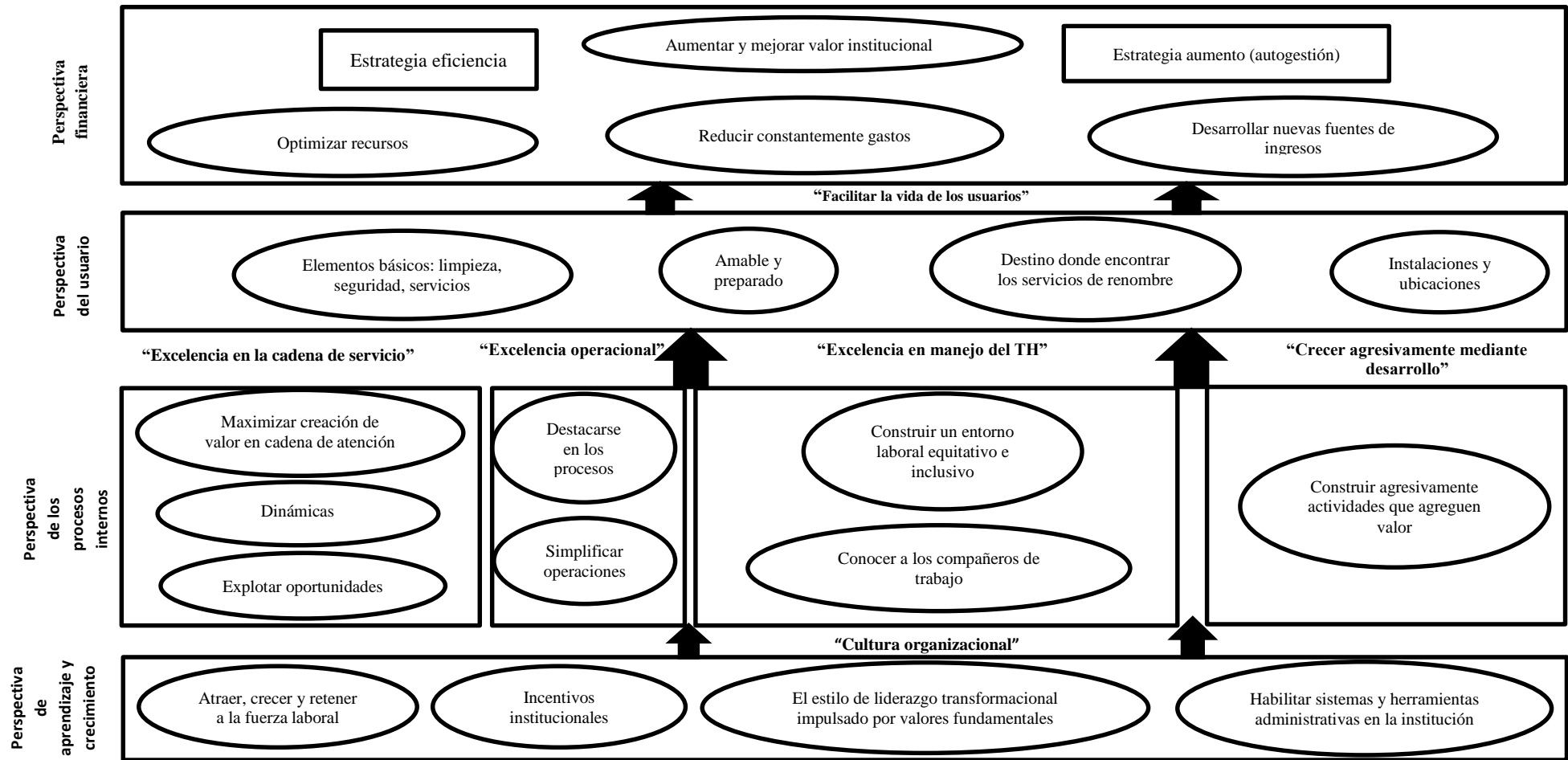
De esta manera, el alineamiento promueve la interdependencia recíproca entre cada uno de los dominios institucionales, ya que requiere una comunicación y coordinación significativamente más asertiva que la necesaria en la interdependencia agrupada, de modo que el flujo de información se estimule tanto en el vertical como en un sentido horizontal, necesaria para llevar a cabo tareas globales y promover una alta eficiencia en la calidad de los servicios mediante la reducción del ausentismo.

En este enfoque, la comunicación horizontal también estará alienada, ya que elimina obstáculos entre departamentos y ofrece espacios de coordinación entre autoridades para lograr la unidad de esfuerzos y objetivos institucionales, con el fin de generar:

- **Contacto directo.-** Creará una función de contacto especial y será responsable de la comunicación y coordinación para que la comunicación sea asertiva.
- **Grupos de trabajo.-** Será una comisión temporal compuesta por servidores de cada una de las unidades y dependencias afectados por el tema, mediante coordinación horizontal directa para reducir la sobrecarga de información en la jerarquía vertical.

Este enfoque de alineamiento permitirá una inclusión integral en el entorno laboral, y para esto su base metodológica genera una sinergia innovadora en la cual la idea fundamental sea promover un entorno institucional eficaz garantizando una organización alineada, para ello su metodología será:

Gráfico N° 37.- METODOLOGÍA DE ALINEACIÓN INSTITUCIONAL



Elaborado por Diana Peñafiel

De esta manera las habilidades organizativas del líder del equipo, del Sr Gobernador estarán conectados con los procesos de gestión administrativa que requieren un nivel mucho mayor de trabajo en equipo, por tanto la alineación con los objetivos institucionales, mismos que consolidan el trabajo orientado al personal y su adaptación en el medio laboral, lo que limitará el ausentismo, mismo que se reflejará en la calidad del servicio que se proporciona al usuario.

Luego de establecidas las actividades en la etapa, se establece que serán llevadas a cabo de la siguiente manera:

Tabla N° 42.- METODOLOGÍA DE ALINEACIÓN

	OBJETIVO	ACTIVDADES	RECURSOS	RESPONSA BLES
Metodología de Alineación	Generar un lineamiento de trabajo basado en el liderazgo transformacion al	•Arquitectura institucional para la alineación •Estrategia institucional	Humanos Materiales	Gobernador Responsable de Talento Humano

Elaborado por: Diana Peñafiel

PASO II

DINAMICA DE LA COMUNICACION

Este plan se enfoca en las necesidades de capacitación declaradas de los servidores para que cumplan con sus expectativas de mejora continua de su entorno; de esta forma, los servidores lograrán su objetivo de contribuir a la mejora de la calidad del entorno institucional, mientras que el ausentismo disminuirá y será una oportunidad de bienestar en su área de trabajo, que se verá reflejado en su práctica en el servicio. El objetivo de esta capacitación asertiva es establecer institucionalmente áreas de conflicto que interfieran en el desarrollo del empleo, generar prioridades y seleccionar necesidades para una intervención adecuada y oportuna.

La asertividad en la comunicación es uno de los pilares fundamentales de las relaciones humanas. La formación se centrará en el siguiente personal:

- 90 servidores públicos de la Gobernación de Cotopaxi

Tener una conversación madura y respetuosa, centrada en los intereses de la persona, la institución y el entorno, es complicado. Para esta formación se tendrán en cuenta los siguientes temas:

Tema 1: Técnicas de comunicación y trabajo

Tema 2: Modelos de comunicación

Tema 3: Comunicación y toma de decisiones

Dinámica motivacional

Las dinámicas de motivación e integración son necesarias para mejorar las relaciones sociales entre los servidores y su entorno. Este tipo de dinámica se utiliza para conocer la personalidad de cada integrante, la dinámica de grupo motivacional se utiliza para marcar instrucciones, modelos de gestión y para motivar la reducción del ausentismo y así obtener un desempeño óptimo; todos los involucrados deben estar alineados con el mismo objetivo.

Entre los resultados del diagnóstico, se encontró el problema de desinformación de los servidores sobre los logros y problemas de la institución, ya que no se benefician del seguimiento y retroalimentación de información importante de la institución, la institución y, por ende, de los servidores. No se identifican con él, por lo que este plan de comunicación se basará en las siguientes líneas de acción:

Primera línea de acción

Identificación del servidor con la institución.

Tabla N° 43.- Estrategia 1

DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE DIFUSIÓN DE LOGROS, OBJETIVOS, MISIÓN Y METAS

Actividad	Medio
Desarrollar un programa de concientización para todos los servidores, donde se expliquen los logros, objetivos, misión y metas de la institución.	Humano y técnico Papelería
Realizar reuniones informativas anuales para que el equipo esté al tanto de los logros y metas de cada año.	Instalaciones adecuadas. Papelería. Recursos humanos y técnicos.

Elaborado por: Diana Peñafiel

Segunda línea de acción

Desarrollo de herramientas de comunicación para informar a los servidores

Los servidores conocerán los procedimientos a seguir ante cualquier situación que se presente y, al mismo tiempo, serán informados de todas las actividades que se realicen en el establecimiento.

Tabla N° 44.- HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

Actividad	Medio
Crear un diario de la institución, que contenga información básica sobre la institución. Es decir, un diario interno que permite la generación de información sobre las actividades institucionales para el personal administrativo y operativo.	Recursos humanos y técnicos. Tienda estacionaria.
Elaborar un boletín interno que contenga las actividades realizadas, cumpleaños, servidor del mes y temas de interés general.	Recursos humanos y técnicos. Tienda estacionaria.

Elaborado por: Diana Peñafiel

Para que la sistematización de la información se base en la entrega de informes, los cuales se integran de manera que se genere la coordinación en las decisiones finales, entonces un abordaje sistémico de los procesos de comunicación conducirá a la creación de fuertes características estructurales y funcionales, y tomar en cuenta diversos aspectos, componentes, características, que favorecen la creación de un clima laboral idóneo donde la confianza será el eslabón en la transmisión de información.

Lograr el funcionamiento eficiente de los equipos de trabajo de cada departamento y al estilo de la gestión participativa, promover la coordinación y el conocimiento de las actividades que desarrollan.

Tabla N° 45.- GESTIÓN PARTICIPATIVA

Actividad	Medio
Establecer un calendario de reuniones semanales por unidades donde se discuta la situación laboral y las cuestiones que surjan, en los servidores la oportunidad de expresar sus comentarios y opiniones.	Recursos humanos y técnicos.
Entrevistas informales de responsables de unidades o dependencias con servidores bajo su responsabilidad.	Recursos humanos y técnicos.

Elaborado por: Diana Peñafiel

Para que el sistema de comunicación horizontal promueva la homogeneidad de la información, es decir, que todos los servidores reciban la misma información, además este sistema incentiva la participación de los servidores y crear espacios donde puedan expresar sus ideas, inquietudes, propuestas de solución, etc., sin cambiar el orden jerárquico establecido, ya que esta oportunidad para los servidores es una clara discusión de los procesos de comunicación existentes en la institución, donde no solo se tiene en cuenta a los sujetos que participan en el proceso de

comunicación, sino que también se comunican, con cuya intención lo hacen, en qué condiciones, etc., que está determinado por la estructura institucional.

El plan de comunicación asertiva será un proceso continuo que identifica las funciones y estructuras internas, agrupándolas y ordenándoles asignar, transferir (descentralizar) o delegar (desconcentrar) funciones y responsabilidades específicas para lograr objetivos y metas, a través de una administración eficiente y adecuada de prestación de servicios.

Con el esquema de estas actividades, también es posible generar la aplicación de dinámicas que permitan gestionar el entorno desde enfoques integrales de trabajo que promuevan la implicación de los servidores, de modo que la siguiente dinámica sea el soporte de esta gestión, de manera que las dinámicas serán estructuradas de la siguiente manera:

Desde este enfoque, las dinámicas serán rotativas, de manera que todos el personal acceda a ellas y brindará la posibilidad en la institución de interactuar con los demás integrantes de manera, que la socialización en el entorno laboral promueva fomentar un ambiente de trabajo de calidad, en el cual se dinamice la comprensión y la comunicación.

DINÁMICA 1



Metas

- Hacer visibles los problemas de comunicación encontrados en el grupo.
- Encontrar soluciones para mejorar y hacer que las relaciones e interacciones personales sean más efectivas.
- Trabajar en los obstáculos creados por una mala comunicación.

Material necesario

Hojas y bolígrafo para cada participante

Pasos a seguir

- El coordinador entregará a cada participante un lápiz y dos o tres tarjetas en blanco para que anote. Todos los miembros del grupo podrán compartir sus problemas de comunicación en el grupo.
- Los participantes tendrán que sentarse, el coordinador les dirá que en el centro hay un gran fuego.
- Sin ningún orden, se les pedirá que escriban en las tarjetas los problemas de comunicación que tengan en el grupo y que los arrojen al fuego. Deberá dejar suficiente tiempo para que todos aquellos que deseen participar activamente lo hagan y luego abrir un espacio de debate y discusión en el que se puedan buscar soluciones.
- Informar al grupo que cuando se apaga el fuego, las brasas permanecen; al azar, los miembros deben tomar los papeles que se tiraron y leer los problemas planteados en voz alta. Antes de leer cada punto, el grupo puede hablar sobre él y buscar soluciones.

Ideas para un momento de reflexión y debate

La dinámica de La Hoguera nos permite trabajar los siguientes temas: integración, conflicto, retroalimentación, interacción, situación, comportamiento, escucha activa, asertividad, confianza.

Se efectuará en el auditorio de la institución, en grupos de 30 personas con la finalidad de incluir y de obtener la participación de todos los servidores, por el lapso de tres días continuos.

DINÁMICA 2

DERECHOS ASERTIVOS

Meta

- Desarrollar el autoconocimiento para promover los derechos afirmados y el aprendizaje personal desde una situación respetuosa.

Material necesario

Carpeta con hojas y bolígrafo para cada participante.

Pasos a seguir

- El líder del grupo pide a cada miembro que escriba individualmente en una hoja de papel los derechos que sienten que tienen en la familia, en el trabajo y en la sociedad.
- El grupo se divide en subgrupos, según el número de participantes, y se les pide que identifiquen cinco derechos que tienen en común en las áreas mencionadas anteriormente (familia, trabajo y sociedad).
- Pasado el plazo acordado previamente, cada grupo presenta sus conclusiones. Se fomenta la discusión en grupo.

- El facilitador les pide, una vez más, que formen un grupo y piensen en los derechos de las personas en la familia, en el trabajo y en la sociedad en general.
- Hecho esto, se debate cómo se puede respetar a los demás, haciéndose respetar.



En esta dinámica se pedirá la participación de todos los servidores públicos de la institución, se hará en grupos de dieciocho personas, desarrollando la dinámica en cinco días en el patio de la institución.

DINÁMICA 3

FOTOPROYECCION

Meta

- Permitir que todos se expresen libremente para un proceso de identificación colectiva.

Material necesario

Para cada subgrupo, una fotografía de algo que lleve a los participantes a imaginar una situación. Además, carpeta, bolígrafos y una pizarra con rotulador o tiza.

Pasos a seguir

- El facilitador divide al grupo en subgrupos, depende del número de participantes en la actividad.
- Ofrezca a cada subgrupo una foto y pídale individualmente que escriban lo que sucedió antes de la foto, lo que sucede en el momento de la foto y lo que sucederá después.
- Cuando terminan, comparten su historia uno por uno con sus colegas. Debaten entre todos y tratan de llegar a una situación común.
- Cada subgrupo elige un socio para presentarlo frente a los demás socios.
- Discusión: el facilitador debe orientar el debate para que todos puedan aplicar estas situaciones a su vida diaria.

La dinámica se desarrollará en el auditorio de la institución en tres grupos de 30 servidores.

DINÁMICA 4

PASOS PARA LA ASERTIVIDAD

Para apuntar

- Practique la asertividad para una comunicación eficaz en el lugar de trabajo

Material necesario

Folios, bolígrafos y pizarra con rotulador o tiza.

Pasos a seguir

- El facilitador explica los tres pasos que conducen a un diálogo asertivo: Exprese sus sentimientos, pregunte qué quiere que suceda y diga cómo se sentirían después del cambio.

- Se exponen las situaciones cotidianas de la vida personal y profesional que suelen generar conflictos y, entre todas, se resuelven a través de un diálogo asertivo.
- Otros comentarios: Esto se puede hacer primero en grupos pequeños o individualmente y luego resolver y discutir situaciones con el resto de tus compañeros.

Para aplicar esta dinámica se realizará en el auditorio de la institución y se desarrollará en grupos de 18 servidores.

DINÁMICA 5

OPOSICIÓN ASERTIVA

Para apuntar

- Comunicar decisiones con referencia a criterios personales para estimular las relaciones personales.

Material necesario

Hojas, esferos y pizarra con tiza.

Pasos a seguir

- El facilitador presentará la dinámica de cómo ser asertivo; es importante decir que no si algo no le gusta.
- Se introducen diferentes situaciones cotidianas en las que puede suceder que realmente no quieran irse. Por ejemplo: ir con un amigo a comprar regalos de Navidad en una tarde ocupada en el centro comercial.
- Individualmente, los miembros del grupo anotan cómo actuarían en esta situación y qué le dirían a su interlocutor.

- Juntos, bajo la supervisión del facilitador, decidirán cómo reaccionarían en esta situación.



Se realizará en grupos de treinta servidores, en el patio de la institución. En el transcurso de 3 días.

La socialización de la guía contempla los siguientes parámetros:

Tabla N° 46.- SOCIALIZACIÓN

Actividad	Recursos
Crear un diario de la institución, que contenga la información básica sobre la institución. Es decir una gaceta interna que permita generar información de las actividades institucionales para el personal.	Humanos Técnicos Papelería
Uso de intranet, será como un sitio web interno, diseñado para ser utilizado dentro de los límites de la Gobernación.	Tecnológicos

Para la ejecución de la propuesta se determina el siguiente presupuesto:

Tabla N° 47.- PRESUPUESTO

	INGRESOS	EGRESOS	SALDO
DETALLE	Valor Fijo	Valor Variable	Valor
Diseño del modelo estratégico			
Ingresos mediante certificación presupuestaria	1.500,00		1.500,00
Asesoría para el diseño de la estrategia institucional		850,00	650,00
Diseño de la infraestructura organizativa		520,00	130,00
Ingresos mediante certificación Presupuestaria	1.327,00		1.457,00
Dinámica de la comunicación			
Asesoría de las dinámicas (comunicación intranet)		1200,00	257,00
Imprevistos 10%		257,00	0,00

La aplicación de la propuesta, está determinada en el desarrollo de las dos etapas, de manera que se establece un valor de \$2827,00 en su ejecución.

6. CONCLUSIONES

- Posterior a la determinación bibliográfica del ausentismo y el desempeño laboral, se determina que el ausentismo, es un factor multicausal, mirado desde varios enfoques (institucionales, como la inseguridad en el puesto de trabajo; directivos, como un perfil autoritarito y psicológicos, como no tener crecimiento profesional) el cual genera impactos negativos en el entorno en el que se produce, de manera que los tres factores causales determinados anteriormente en ocasiones generan una carga negativa a nivel global en el personal, el cual conlleva a un rendimiento laboral limitado, mismo que desarrolla comportamientos variables en la institución, lo que genera malestar y clima laboral conflictivo.
- En este contexto, el ausentismo, que más se presenta en la institución es el ocasionado por citas médicas y reposo médico, lo que ha conllevado a

múltiples efectos negativos, que en algunos casos promueve en la organización, la disminución de su eficiencia y para los colaboradores, genera desmotivación y por ende un clima laboral inadecuado.

- Es fundamental transformar la actual manera de cómo se da tratamiento al ausentismo y como, este influye en el rendimiento del personal, para lo cual se debe generar una propuesta de cambio, en el que los actores implicados (autoridades, personal) generen nuevas e innovadoras prácticas administrativas que procure un mejor desempeño laboral, estimule la productividad y la calidad del servicio, para así promover compromiso y pertinencia laboral en todo su contexto.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la máxima autoridad de la institución, considerar los resultados obtenidos en esta investigación a fin de convertir los puntos débiles en fortalezas, con la finalidad de mejorar en los servidores públicos el significado de permanencia y cumplimiento de acuerdo a lo planificado en cada área de la institución, con la finalidad de mitigar los factores del ausentismo.
- Se sugiere entonces, para minimizar el alto grado de ausentismo en los servidores públicos, establecer parámetros de identificación y compromiso del personal con la institución, mantener un feedback fluido con el personal como táctica de compromiso, misma que se alinee con la cultura institucional.
- Se recomienda, que la propuesta este estructurada mediante un alineamiento estratégico, que oriente, fortalezca y minimice las ausencias, de manera que metodológicamente se integren sus perspectivas de trabajo en un bien común, tanto interno, como externo que se refleje en la satisfacción del usuario y a la vez se genere un perfil de comunicación asertiva que conlleve a dinamizar el ambiente laboral, y esto a su vez a la consecución de los objetivos en la Gobernación de Cotopaxi.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Alcover, C.M. y GIL, F. (2017). *Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal*. México: Psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Alles, Martha. (2015). *Desempeño por Competencias*. Argentina: Granica.
- Alves, C. (2016). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. México: Trillas.
- Arias, O. (2016). *Análisis del Ausentismo en la empresa social del estado Hospital Universitario San Jorge*. Colombia.
- Arregui & Castro. (2018). *Gestión del Personal*. México: Trillas.
- Balkin, G. y. (2016). *Gestión del recurso Humano*. México: Prentice Hall.
- Bernal, César Augusto. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
- Bonilla Serrano, D. C. (2015). *Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado*. México: Trillas.
- Bonilla, Edgar. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Guayaquil: Revista Ciencia UNEMI .
- Caisa, E. D. (2018). *El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024.
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- D`Ottone, E. (2016). Ausentismo laboral . *Ausentismo laboral* .
- Davis, Keith. Y Werther. (2018). *Administración de Recursos Humanos y del personal*. México: Mc Graw Hill.
- Dolan, S. (2015). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Dorado, B. &. (2016). *Efectos del miedo en los trabajadores y la organización*. Estudios Gerenciales.
- García Cantú, Alfonso. (2017). *PRODUCTIVIDAD Y REDUCCIÓN DE COSTOS Para la pequeña y mediana industria* (Segunda Edición ed.). México D.F., México: Editorial Trillas. Recuperado el 26 de 11 de 2018

- Gutiérrez, G. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández, Roberto . (2016). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, G. (2017). *El recurso humano: factores estratégicos de desarrollo*. Argentina: Trillas.
- Huaita, Delsi Mariela . (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas* . Perú: INNOVA Research Journal.
- Jiménez, Jeannethe; Castro, Adrián. (2018). *Productividad*. México: El Cid Editor.
- Licha, Isabel . (2016). *El enfoque de gerencia social. En diseño y gerencia de*. México: BID.
- Longo, Francisco. (2016). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas*. Barcelona: Universidad Ramon Llull.
- López, R. (2018). *LA ACTIVIDAD FÍSICA COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD EN TRABAJADORES SEDENTARIOS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA*. Zaragoza. España: Rev Esp Salud Pública.
- Mesa, F. y Kaempffer, A. (2016). *30 años de estudio sobre ausentismo*. México: Mc Graw Hill.
- Milkovich G, Boudreau J . (2017). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia* . México: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Morales. (2016). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Cuba: Cubana.
- Muchinsky, Paul. (2016). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson.
- Muñoz, Carlos. (2018). *Metodología de la investigación*. Argentina: Pearson.
- Musinsky, D. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. México : Mc Graw Hill.
- OIT. (2017). *Ausentismo laboral*. España: Organización Internacional de Trabajo.
- Peiro, J. (2015). *Calidad de vida laboral*. Madrid: Síntesis.

- Peiró, J. R.-M.-M. (2018). *El absentismo laboral: antecedentes consecuencias y estrategias de mejora*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Peña, L. (2015). *Informe de Ausentismos*. Argentina: Pearson.
- Pérea, J. (2018). *Ausentismo laboral*. México.
- Perea, Ramon Syr Salas. (2016). *Las competencias y el desempeño laboral en el sistema Nacional de Salud*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Publica.
- Pigors & Meyers. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Quintero, N. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Maracaibo: Negotium.
- Reyes, J. (2016). *Modelos de Ausentismo Laboral*. México: En gerencia.
- Rubio, M. (2015). *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario*. España: Medicina y seguridad del trabajo.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2015). *Clima y Cultura Organizacional: dos omponentes esenciales en la productividad laboral*. México: Trillas.
- Saldarriaga J, M. E. (2017). *Factores asociados al ausentismo laboral por* . Argentina: Pearson.
- Salto & Terán. (2017). *Tendencias Globales en el capital humano*. Argentina: Pearson.
- Sánchez, C. (2017). *Condiciones de vida*.
- Saracho, José María. (2016). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. RIL Editores.
- Tarango, J. (2015). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Barcelona: Cano Pina.
- Taylor, P. (2015). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. España: MITE.
- Vanegas, C. V. (2016). *Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía - Antioquia*. Antioquia, Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad Popular del Cesar.

- Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. Cinterfor. (2017). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Cinterfor.
- Wendel, F. (2017). *Administración y desarrollo organizacional*. Argentina: Pearson.
- Zenteno, Á. &. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso*. Colombia: Innovar.

ANEXOS:

FORMATO DE ENCUESTAS DIRECCIONADO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI

El siguiente formulario nos permitirá determinar la relación del ausentismo en el desempeño laboral de los servidores públicos de las Gobernaciones, por favor lea cada pregunta y responda escogiendo una de las opciones.

Instrucciones:

(Por favor, marca solo una casilla en cada línea)

CONTENIDO

Información sobre el ausentismo y el desempeño

1.- ¿Considera Usted que el ausentismo es un problema para su institución?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

2.- ¿Según su criterio el poco compromiso en el trabajo influye en las conductas de ausentismo del personal?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

3.- ¿Según su criterio, que tipo de ausentismo, se presenta en la institución, con más frecuencia?

- Permisos personales ()
- Asuntos oficiales ()
- Citas médicas y reposo médico ()
- Licencias por calamidad domestica ()
- Otros ()

4- ¿Cree Usted que el ausentismo más solicitado, por incapacidad médica, afecta el normal desenvolvimiento del personal?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

5.- ¿Para Usted el ausentismo de algunos servidores o trabajadores en la institución afecta en el cumplimiento de metas y objetivos laborales?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

6.- ¿Considera Usted que en su dependencia o unidad es necesario reemplazar las ausencias y dar continuidad al servicio?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

7.- ¿Para el desarrollo de sus funciones son significativos los permisos, retrasos o cambios de horario realizados por servidores de otra dependencia con quien interactúa en el cumplimiento de sus responsabilidades?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

8.- ¿Considera Usted que el ausentismo laboral del personal de apoyo afecta en el cumplimiento de responsabilidades y atribuciones?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

9.- ¿La ausencia por el lapso mínimo de una semana de servidores o trabajadores en la institución afecta notablemente el desempeño de sus actividades?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

10.- ¿Las ausencias laborales en el segmento femenino son importantes en su área?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

11.- ¿Según su criterio son los factores individuales origen en el ausentismo laboral?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

12.- ¿A su criterio, las constantes ausencias generan en el ambiente laboral conflictos?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

13.- ¿Considera Usted que el ausentismo laboral se presenta en funcionarios de carrera, con más frecuencia?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

14.- ¿Según su criterio, la salud emocional se ve afectada por el alto índice de ausentismo en el personal?

- Totalmente en desacuerdo ()
- Parcialmente en desacuerdo ()
- Indiferente ()
- Parcialmente de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

15.- ¿Los procesos de incapacidad laboral transitorios son importantes para la ejecución de los procesos organizativos?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

16.- ¿Según su experiencia el periodo de tiempo de 8 a 15 días de ausentismo laboral es importante en el eficiente desarrollo de los procesos operativos?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

17.- ¿Para Usted un factor importante de ausentismo laboral es la excesiva carga de trabajo?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

18.- ¿Considera que uno de los factores importantes que genera insatisfacción y ausentismo laboral es la falta de autonomía para tomar decisiones?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

19.- ¿Cree que las dificultades en las relaciones con los compañeros de trabajo influyen en la presencia de ausentismo laboral?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

20.- ¿Para Usted que su desempeño laboral se vea afectado por la falta de instrucciones directas sobre las funciones que realiza?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

21.- ¿Considera importante la motivación como herramienta para mejorar el desempeño laboral?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

22.- ¿Cree importante y congruente, que las funciones que desempeña en su puesto de trabajo le permiten proyectar un alto rendimiento laboral?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

23.- ¿Considera importante sus ideas para mejorar su trabajo y su desempeño laboral?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

24.- ¿Cree que un factor importante para un alto desempeño laboral son los ascensos?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

25.- ¿Cree que la evaluación del desempeño laboral ayuda a la retención del personal?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

26.- ¿Para Usted la trayectoria en su puesto de trabajo genera satisfacción laboral?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

27.- ¿Está de acuerdo que mejorar las habilidades de comunicación asertiva permiten una evaluación del desempeño equitativa?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

28.- ¿Como resultado de la exigencia en el desempeño, se mejora la capacidad de identificar fácilmente los problemas que se presentan en la institución?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

29.- ¿Está de acuerdo que la evaluación del desempeño establecida por el Ministerio del Trabajo, tiene impacto positivo en su puesto de trabajo?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

30.- ¿Los parámetros de la evaluación del desempeño y competencias laborales establecidas facilitan y mejoren su desempeño?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

31.- ¿Que evalúen constantemente su desempeño es importante, ya que permite proporcionar información para mejorar los procedimientos institucionales?

Totalmente en desacuerdo ()

Parcialmente en desacuerdo ()

Indiferente ()

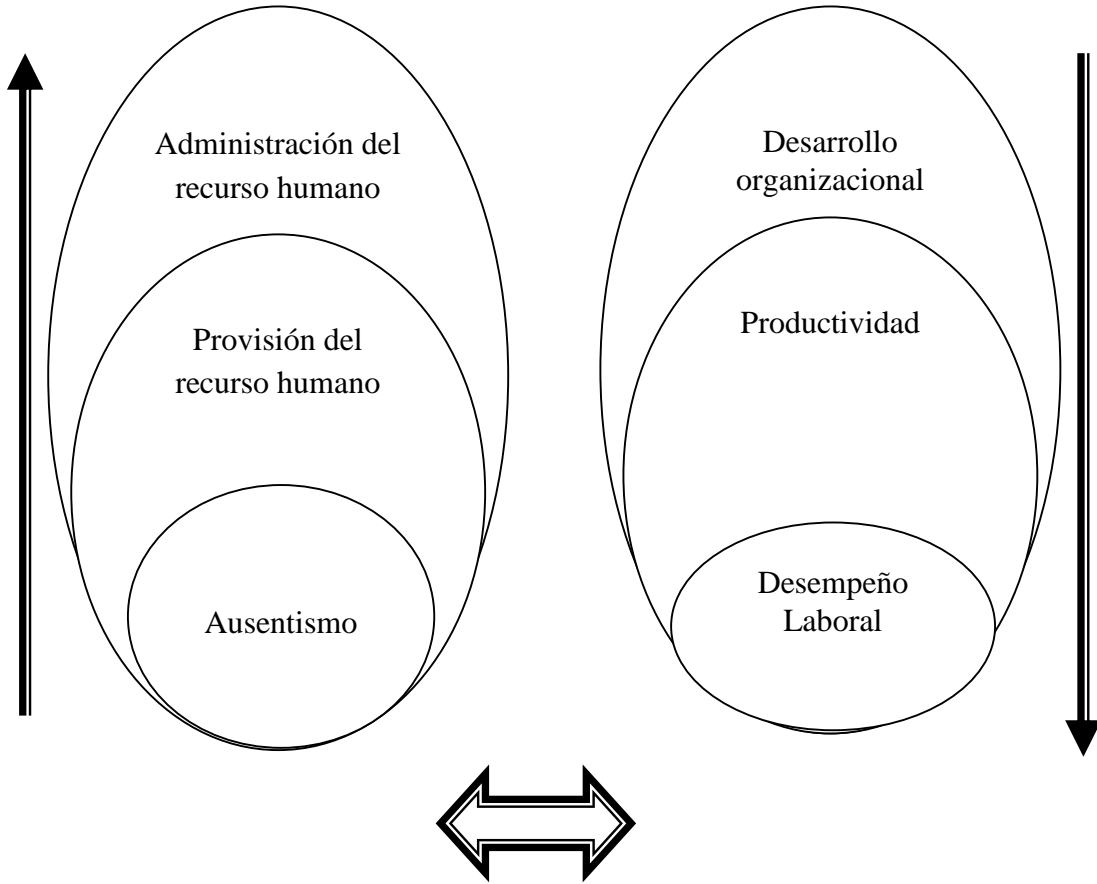
Parcialmente de acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 02

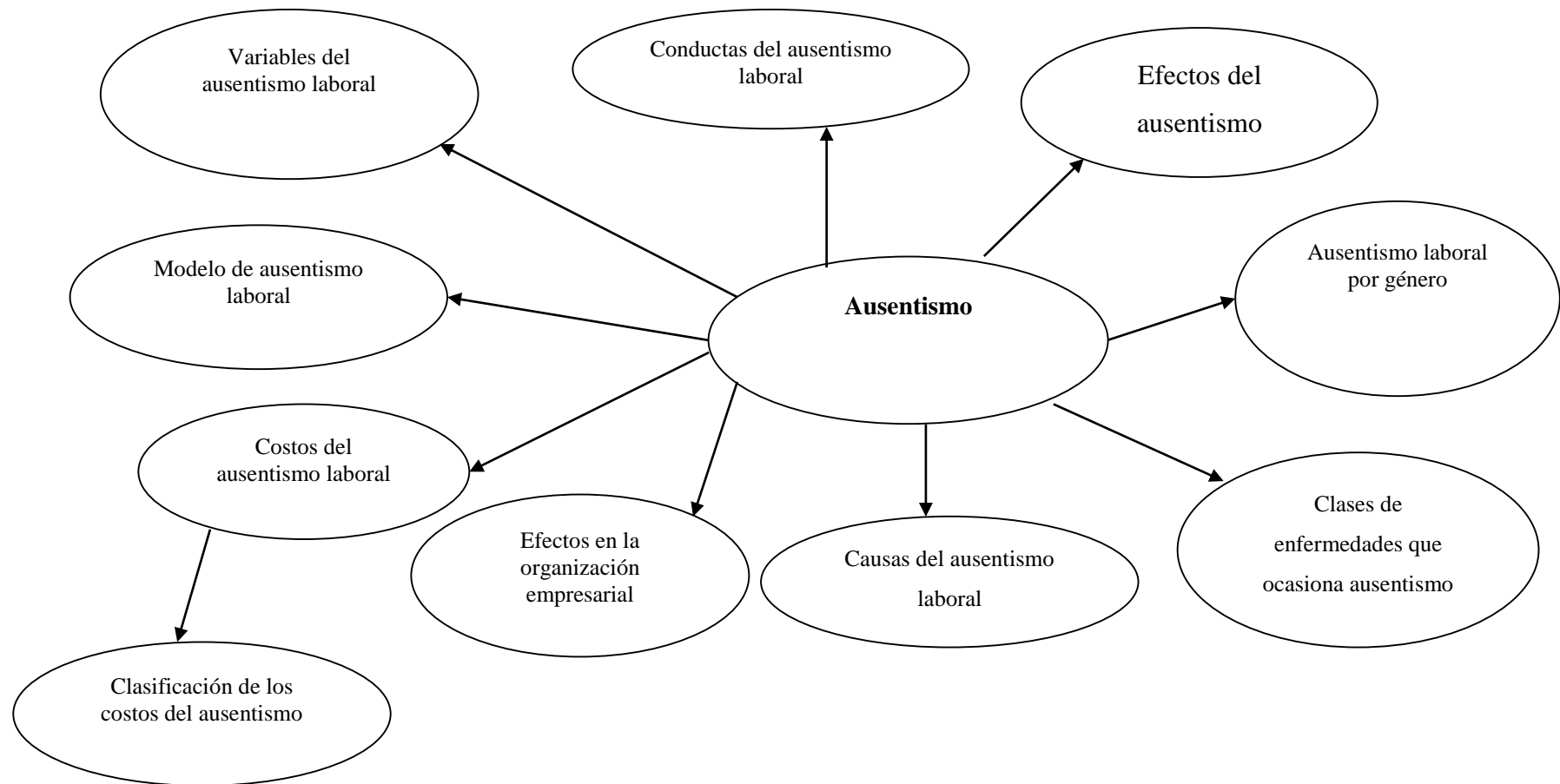
Categorización de variables



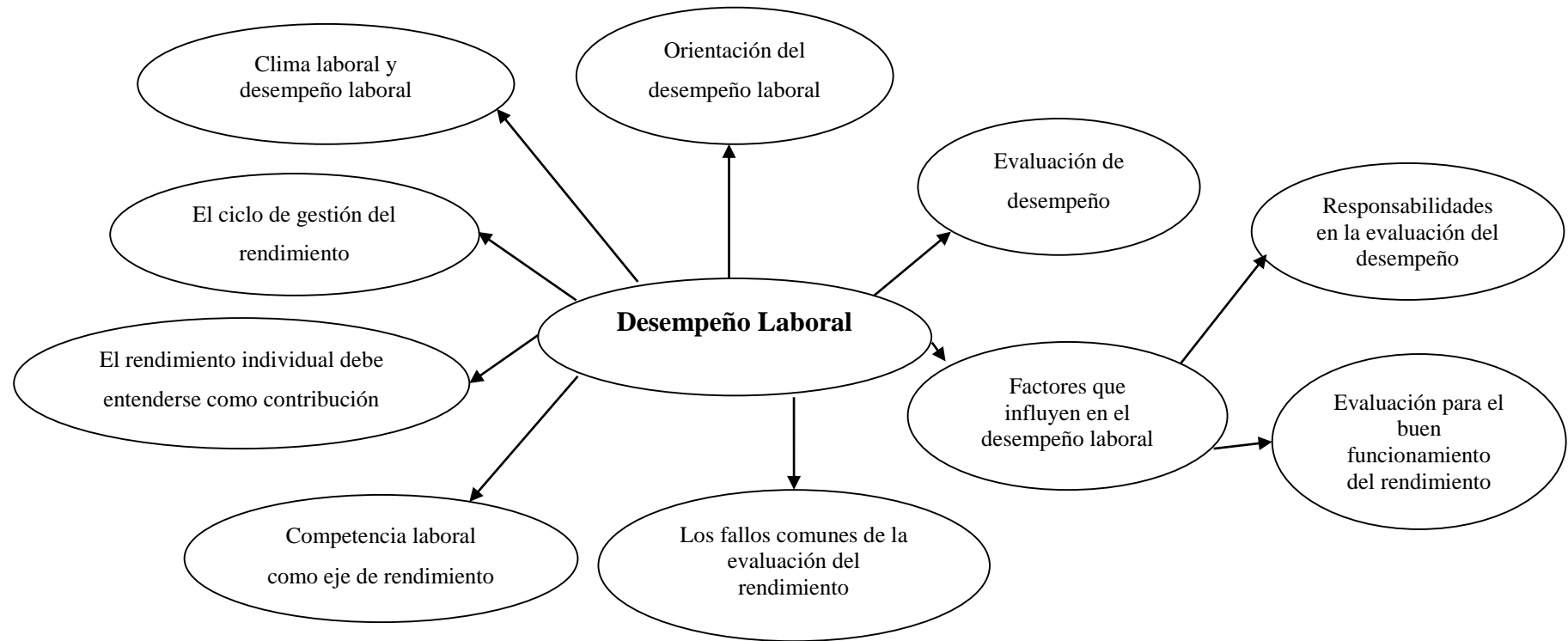
Anexo N° 03

Subordinación

Variable independiente: Ausentismo



Variable dependiente: Desempeño Laboral



Anexo N° 04

GOBERNACIÓN DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI

INFORME UNIDAD DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE COTOPAXI

De acuerdo a la solicitud ingresada por la Ing. Diana Peñafiel Intriago, servidora de la institución sobre información relacionada con el distributivo de personal, motivos de ausencia del personal y demás información relacionada a su trabajo de investigación a realizar en la institución previo a la titulación de Magíster en Gestión del Talento Humano, me permito remitir la siguiente información, condecorada de que la solicitud fue autorizada por la máxima autoridad de la Gobernación de Cotopaxi.

A la fecha en la institución nos encontramos dentro del distributivo de personal 90 servidores públicos cumpliendo sus atribuciones y responsabilidades en los siete cantones de la provincia, quienes están vinculados en las diferentes formas laborales, las mimos que detallo:

MODALIDAD LABORAL	NUMERO DE SERVIDORES
Nivel Jerárquico Superior	01
Nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción	45
Nombramiento Permanente	33
Contrato de Servicios Ocasionales	03
Nombramiento Provisional	04
Trabajadores	04
TOTAL	90

En cuanto al género existen.

- ✓ 49 hombres
- ✓ 41 mujeres

La edad de los 90 servidores está entre:

- ✓ De 26 a 30: 14
- ✓ De 31 a 40: 35
- ✓ De 41 a 50: 26
- ✓ De 51 a 58: 15

Dirección: Calle Guine y Guá. 15010000
Código postal: 090110. Cotacachi, Ecuador
Teléfono: 033-3730180. Fax: 3730181
www.gobernaciondecotopaxi.gob.ec



sembramos
Futuro

Lenin



✓ De 51 a 58: 15

De acuerdo al novel de instrucción se establece que:

- ✓ No tiene instrucción 5 servidores públicos
- ✓ Tienen instrucción primaria 2 servidores públicos
- ✓ Son Bachilleres 33 servidores públicos
- ✓ Es Tecnólogo 4 servidor público
- ✓ Tienen título de Tercer Nivel 44 servidores públicos
- ✓ Título de Cuarto Nivel tienen 2 servidores públicos

La información detallada puede ser verificada en base al distributivo de personal descargado del sistema SIITH, del Ministerio del Trabajo, el mismo que adjunto.

En los archivos y registros que reposan en la Unidad de Talento Humano de la institución se tiene información sobre las ausencias de personal que según la documentación habilitante son a causa de: permisos personales, asuntos oficiales, citas médicas, reposo médico, licencias por calamidad doméstica; siendo la más frecuente el reposo médico a causa de enfermedades prescritas por un profesional de salud.

Latacunga, 20 de noviembre de 2020

Ma. Paz Domínguez B.

Tlga. María de la Paz Domínguez B.
ASISTENTE DE TALENTO HUMANO
GOBERNACIÓN DE COTOPAXI



ANEXO N° 05

Nómina del proceso

N°	Fecha Ingreso Institución	Nombres y Apellidos	Género	Unidad Administrativa	Nivel Instrucción	Título Obtenido	Fecha de Nacimiento	Edad	Provincia	Cantón	Parroquia
1	2019-05-01	NESTOR ALFONSO BARRIONUEVO CHASIPANTA	HOMBRE	TENENCIA POL	PRIMARIA	APROBADO B	1962-05-16	58.0	COTOPAX	SALCEDO	CUSUBAMBA
2	2012-02-01	LUIS RICARDO VEINTIMILLA CAICEDO	HOMBRE	UNIDAD ADM	PRIMARIA	CICLO BASIC	1964-01-03	57.0	COTOPAX	LATACUN	JUAN MONTALVO (SAN SEBASTIAN)
3	2020-02-03	JOSE MELCHOR TOCTE TOCTE	HOMBRE	TENENCIA POL	S/N	S/T	1967-02-15	53.0	COTOPAX	LATACUN	TOACASO
4	2003-02-12	MARGOTH CECIBETH CARRILLO FAZ	MUJER	TENENCIA POL	BACHILLER	BACHILLER E	1968-04-18	52.0	COTOPAX	LATACUN	TOACASO
5	2011-04-11	MARCO GONZALO PEREZ CALLES	HOMBRE	UNIDAD ADM	BACHILLER	CHOFER PRO	1965-10-06	55.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ
6	2006-02-01	WILSON HERNAN ROBAYO VELASTEGUI	HOMBRE	TENENCIA POL	BACHILLER	CONTADOR B	1966-03-10	54.0	COTOPAX	PUJILI	PILALO
7	2020-09-01	JOSE MANUEL LOGRO PALLO	HOMBRE	TENENCIA POL	BACHILLER		1967-11-22	53.0	COTOPAX	SAQUISIL	COCHAPAMBA
8	2016-10-01	JORGE RODRIGO GARCIA MORENO	HOMBRE	COMISARIA N	TECNOLOGO	ASSOCIATE II	1968-06-23	52.0	COTOPAX	LATACUN	ELOY ALFARO (SAN FELIPE)
9	2020-11-04	LUIS JORGE ASHCA SALAZAR	MUJER	TENENCIA POL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	1968-01-08	53.0	COTOPAX	SAQUISIL	CANCHAGUA
10	2019-11-05	JOSE HUMBERTO JACHO TOCUMBE	HOMBRE	JEFATURA POL	BACHILLER	BACHILLER H	1968-09-10	52.0	COTOPAX	PUJILI	PUJILI, CABECERA CANTONAL
11	2020-11-25	ALFONSO GUANINA VEGA	HOMBRE	TENENCIA POL	S/N	S/T	1972-06-18	48.0	COTOPAX	PUJILI	GUANGAJE
12	2002-02-18	NORMA JUDITH MOREJON VASQUEZ	MUJER	TENENCIA POL	TERCER NIVEL	BACHILLER E	1968-10-23	52.0	COTOPAX	LATACUN	JOSEGUANGO BAJO
13	1990-10-03	SANDRA MERCEDES JIMENEZ HERRERA	MUJER	COMISARIA N	TERCER NIVEL	ABOGADA D	1971-02-04	50.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ
14	2020-09-08	WILSON GUSTAVO HEREDIA REYES	HOMBRE	TENENCIA POL	BACHILLER		1970-02-13	50.0	COTOPAX	PUJILI	PILALO
15	2019-09-02	MARGARITA NATALI CADENA CASTILLO	MUJER	TENENCIA POL	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1984-09-20	36.0	COTOPAX	LATACUN	TANICUCHI
16	2019-09-09	MIGUEL CUCHIPE CHUGCHILAN	HOMBRE	TENENCIA POL	BACHILLER	BACHILLER T	1970-07-20	50.0	COTOPAX	LA MANA	GUASAGANDA (CAB. EN GUASAGANDA CENTRO)
17	2012-01-13	CARLOS ROBERTO YANEZ LOPEZ	HOMBRE	UNIDAD DE CO	TERCER NIVEL	S/T	1977-11-22	43.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ
18	2007-03-01	GUILLERMO ORLANDO QUINDIGALLE LICTAPUZON	HOMBRE	COMISARIA N	BACHILLER	BACHILLERA T	1971-05-30	49.0	COTOPAX	PUJILI	GUANGAJE
19	2017-06-23	ROGELIO FERNANDO CABRERA AREVALO	HOMBRE	JEFATURA POL	BACHILLER	BACHILLER E	1974-04-23	46.0	COTOPAX	LA MANA	EL TRIUNFO
20	2020-09-17	FREDY VINICIO LEMA GUAMANI	HOMBRE	JEFATURA POL	TERCER NIVEL	ABOGADO	1973-06-15	47.0	COTOPAX	PANGUA	EL CORAZON, CABECERA CANTONAL
21	2020-09-01	JUAN CARLOS PICHUCHO DUQUE	HOMBRE	UNIDAD DE TE	ESTUDIANTE		1979-09-08	41.0	COTOPAX	LATACUN	BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN)
22	2018-02-01	XAVIER FERNANDO ERAZO GUERRA	HOMBRE	TENENCIA POL	TERCER NIVEL	PSICÓLOGO	1991-02-22	29.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ
23	2019-10-17	JOSE MANUEL AYALA CHOLOQUINGA	HOMBRE	TENENCIA POL	BACHILLER	BACHILLER E	1976-02-22	44.0	COTOPAX	LATACUN	POALO
24	2013-07-01	ANA MARIA ENRIQUEZ NOBLE	MUJER	UNIDAD ADM	BACHILLER	CONTADOR B	1977-05-11	43.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
25	2016-05-01	ROSA CATALINA CORRALES VACA	MUJER	TENENCIA POL	TERCER NIVEL	INGENIERIA E	1976-09-20	44.0	COTOPAX	LATACUN	ELOY ALFARO (SAN FELIPE)
26	2016-12-01	JOSE CARLOS PASTUÑA CURCO	HOMBRE	JEFATURA POL	TECNOLOGO	TECNOLOGO	1975-01-19	46.0	COTOPAX	SIGCHOS	SIGCHOS, CABECERA CANTONAL
27	2016-07-01	PAOLA ELIZABETH VILLACRES CALVOPIÑA	MUJER	TENENCIA POL	TERCER NIVEL	LICENCIADA	1984-05-15	36.0	COTOPAX	LATACUN	JUAN MONTALVO (SAN SEBASTIAN)
28	2008-08-01	GREYS ESTHER COBO ESQUIVEL	MUJER	TENENCIA POL	BACHILLER	BACHILLER E	1974-08-16	46.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ
29	2020-11-11	JOSE RAFAEL MAYA SAMANIEGO	HOMBRE	DESPACHO DE	CUARTO NIVEL	MASTER EN F	1982-11-02	38.0	COTOPAX	LATACUN	BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN)
30	2003-03-01	MARTHA CECILIA JACOME JATI	MUJER	UNIDAD ADM	TERCER NIVEL	LICENCIADA	1974-04-01	46.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ

31	1998-10-22	MARIA JUDITH GUANO TAPIA	MUJER	UNIDAD ADM	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1977-11-30	43.0	COTOPAX	LATACUN	SAN BUENAVENTURA
32	2012-06-01	ANA CRISTINA LLANGO MARTINEZ	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	TECNICA EJE	1978-03-05	42.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
33	2012-02-01	NANCY FABIOLA JACOME ALVAREZ	MUJER	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1977-09-02	43.0	COTOPAX	LA MANA	PUCAYACU
34	2020-02-11	LORENZO ANTE PILAGUANO	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	TECNOLOGO	1976-11-06	44.0	COTOPAX	SIGCHOS	CHUGCHILLAN
35	2005-03-30	CESAR AMABLE LUTUALA CUCHIPARTE	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	LICENCIADO	1977-04-19	43.0	COTOPAX	LATACUN	ELOY ALFARO (SAN FELIPE)
36	2014-02-01	JOSE CARLOS FREIRE ANDONCILLA	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	ABOGADO D	1987-11-21	33.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
37	2020-01-03	PAUL ROBERTO MONTALUISA YUGLA	HOMBRE	JEFATURA PO	S/N	S/T	1986-05-16	34.0	COTOPAX	LATACUN	JUAN MONTALVO (SAN SEBASTIAN)
38	2020-03-01	MARIO VINICIO LEMA SANTAMARIA	HOMBRE	UNIDAD DE CC	CUARTO NIVEL	MAGISTER EN	1979-09-24	41.0	COTOPAX	LATACUN	LA MATRIZ
39	2010-06-01	JENNY BEATRIZ GUAMAN CEVALLOS	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	UNIVERSIDA	1981-12-06	39.0	COTOPAX	LATACUN	ELOY ALFARO (SAN FELIPE)
40	2015-04-06	FRANKLIN SEBASTIAN VASCONEZ TOVAR	HOMBRE	INTENDENCIA	TERCER NIVEL	ABOGADO D	1987-11-15	33.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
41	2020-06-01	RUBEN ERNESTO CUYO TIGASI	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER		1981-01-20	40.0	COTOPAX	PUJILI	ZUMBAHUA
42	2020-01-07	MARCELO FRANKLIN TAGUADA CALAPIÑA	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER	TECNICO ME	1982-06-04	38.0	COTOPAX	SALCEDO	PANSALEO
43	2020-05-25	FRANKLIN RODRIGO GAVILANEZ FERNANDEZ	HOMBRE	TENENCIA PO	TECNOLOGO	TECNICO SUP	1982-07-20	38.0	COTOPAX	SALCEDO	SAN MIGUEL, CABECERA CANTONAL
44	2020-06-08	JENNY MARICELA CASTRO MALDONADO	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERIA E	1985-08-01	35.0	COTOPAX	SIGCHOS	LAS PAMPAS
45	2018-06-01	RICARDO ALFONSO LLUMITASIG PEREZ	HOMBRE	UNIDAD ADM	BACHILLER	BACHILLER E	1980-10-20	40.0	COTOPAX	LATACUN	JUAN MONTALVO (SAN SEBASTIAN)
46	2004-06-08	MARCELA FATIMA HERRERA CARRERA	MUJER	JEFATURA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1981-07-02	39.0	COTOPAX	LATACUN	ELOY ALFARO (SAN FELIPE)
47	2014-06-02	ANDREA DE LOS ANGELES ORTIZ BULLA	MUJER	COMISARIA N	TERCER NIVEL	ABOGADA D	1983-03-17	37.0	COTOPAX	SALCEDO	SAN MIGUEL, CABECERA CANTONAL
48	2020-11-26	FLAVIO MAURICIO FALCONI PALMA	HOMBRE	INTENDENCIA	BACHILLER	BACHILLER E	1982-11-10	38.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
49	2019-01-02	ANGELA MERCEDES DELGADO GALLARDO	MUJER	COMISARIA N	ESTUDIANTE	BACHILLER E	1985-09-08	35.0	COTOPAX	SAQUISILI	SAQUISILI, CABECERA CANTONAL
50	2021-02-01	NATALIA ALEJANDRA CUADRADO MONCAYO	MUJER	JEFATURA PO	S/N	S/T	1985-08-03	35.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
51	2014-09-10	WILMA YOLANDA MASAPANTA CHICAIZA	MUJER	UNIDAD ADM	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1984-10-07	36.0	COTOPAX	SALCEDO	SAN MIGUEL, CABECERA CANTONAL
52	2020-07-08	FERNANDO SANTIAGO BUSTAMANTE FREIRE	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1990-06-15	30.0	COTOPAX	SAQUISILI	CHANTILIN
53	2020-03-02	EDGAR PATRICIO VILLACIS LLOACANA	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERO	1988-05-26	32.0	COTOPAX	PUJILI	ANGAMARCA
54	2021-02-01	GUISSELA KATERINE QUINTANA SOLANO	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1992-12-08	28.0	COTOPAX	PANGUA	MORASPUNGO
55	2010-09-09	HUGO FREDDY MORENO ESPINOZA	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERO	1987-04-20	33.0	COTOPAX	LATACUN	SAN BUENAVENTURA
56	2014-06-02	MARIA DE LA PAZ DOMINGUEZ BERRAZUETA	MUJER	UNIDAD DE AD	TECNOLOGO	TECNOLOGO	1986-02-17	34.0	COTOPAX	LATACUN	SAN BUENAVENTURA
57	2010-07-01	MARIA FERNANDA BALAREZO CORDOVA	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	ABOGADA D	1986-12-06	34.0	COTOPAX	SALCEDO	SAN MIGUEL, CABECERA CANTONAL
58	2020-03-02	LUIS PATRICIO CORO PILATASIG	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER T	1985-03-20	35.0	COTOPAX	LA MANA	PUCAYACU
59	2014-03-03	RUTH MARGARITA RUIZ FREIRE	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	LICENCIADA	1987-04-03	33.0	COTOPAX	LATACUN	TOACASO
60	2016-01-01	FRANKLIN BYRON REA MURILLO	HOMBRE	COMISARIA N	TERCER NIVEL	ABOGADO D	1986-08-25	34.0	COTOPAX	PUJILI	PUJILI, CABECERA CANTONAL

61	2014-06-16	MARIA VERONICA CAMPAÑA HURTADO	MUJER	UNIDAD ADM	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1987-05-21	33.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
62	2020-07-08	WALTER JAVIER DIAS DIAS	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	ABOGADO D	1987-03-06	33.0	COTOPAX	PUJILI	LA VICTORIA
63	2014-05-05	JOHANA LORENA CARRERA MOLINA	MUJER	INTENDENCIA	TERCER NIVEL	ABOGADA D	1987-11-16	33.0	COTOPAX	LATACUN	JUAN MONTALVO (SAN SEBASTIAN)
64	2019-08-23	JOHANNA ELIZABETH VILLALBA POZO	MUJER	JEFATURA PO	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1990-05-01	30.0	COTOPAX	SALCEDO	SAN MIGUEL, CABECERA CANTONAL
65	2014-04-14	MARIA DEL CARMEN CHILUISA BENAVIDES	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1987-11-23	33.0	COTOPAX	SALCEDO	PANSALEO
66	2020-02-03	LILIANA PAOLA PEREZ LAICA	MUJER	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER T	1989-08-30	31.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
67	2020-10-08	MARCO EDUARDO RUIZ LUGO	HOMBRE	COMISARIA N	TERCER NIVEL	ABOGADO D	1988-04-13	32.0	COTOPAX	LA MANA	LA MANA, CAB. CANTONAL
68	2020-03-02	ESTELA ALEXANDRA ARIAS GUTIERREZ	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1992-03-13	28.0	COTOPAX	SALCEDO	MULLIQUINDIL (SANTA ANA)
69	2020-02-01	CRISTINA ELIZABETH ALTAMIRANO GALARZA	MUJER	UNIDAD ADM	TERCER NIVEL	INGENIERO E	1991-09-09	29.0	COTOPAX	LATACUN	JUAN MONTALVO (SAN SEBASTIAN)
70	2014-06-02	JESSICA ALEXANDRA LOVATO GALLARDO	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERA E	1989-11-17	31.0	COTOPAX	PUJILI	PUJILI, CABECERA CANTONAL
71	2017-02-01	AVIGAIL CARMITA ESPINOSA GUTIERREZ	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	ABOGADA D	1990-07-16	30.0	COTOPAX	LATACUN	BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN)
72	2020-02-01	SILVIA ALEXANDRA ALMEIDA SALAZAR	MUJER	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1992-01-16	29.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
73	2018-09-01	PAOLA ALEXANDRA MEDINA ZHININ	MUJER	UNIDAD DE C	TERCER NIVEL	LICENCIADA	1994-02-04	27.0	COTOPAX	LATACUN	IGNACIO FLORES (PARQUE FLORES)
74	2020-02-26	JUAN CARLOS TOAPANTA DEL VALLE	HOMBRE	JEFATURA PO	TERCER NIVEL	LICENCIADO	1986-04-12	34.0	COTOPAX	SAQUISILI	SAQUISILI, CABECERA CANTONAL
75	2008-08-29	PEDRO PABLO AMORES ORTEGA	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1965-01-07	56.0	COTOPAX	PANGUA	EL CORAZON, CABECERA CANTONAL
76	2020-04-15	NELSON BOLIVAR REVELO ARTEAGA	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER		1968-05-02	52.0	COTOPAX	LATACUN	BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN)
77	2009-12-01	LUZ MARIA TORRES TOAZA	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	ABOGADA D	1967-12-19	53.0	COTOPAX	SALCEDO	SAN MIGUEL, CABECERA CANTONAL
78	2005-08-09	JEANETH PATRICIA MUNOZ TAPIA	MUJER	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1972-02-10	49.0	COTOPAX	SIGCHOS	PALO QUEMADO
79	2019-09-09	MARCELO PATRICIO SANDOVAL MORENO	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	ABOGADO	1977-01-16	44.0	COTOPAX	LATACUN	MULALO
80	2009-02-26	EDWIN HUMBERTO QUERIDO LISINTUNA	HOMBRE	JEFATURA PO	ESTUDIANTE		1977-05-23	43.0	COTOPAX	PANGUA	EL CORAZON, CABECERA CANTONAL
81	2020-04-01	JOSE LUIS GAVILANEZ CASTAÑEDA	HOMBRE	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERO E	1990-09-11	30.0	COTOPAX	PANGUA	MORASPUNGO
82	2020-06-01	MARIA LORENA MASAPANTA BASANTE	MUJER	TENENCIA PO	S/N	S/T	1990-08-28	30.0	COTOPAX	SIGCHOS	PALO QUEMADO
83	2020-05-25	JHEFERSON ANDRES MERA RIVERA	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1995-02-05	26.0	COTOPAX	PANGUA	PINLOPATA
84	2018-05-07	ANDREA LIZETH CORRALES MOLINA	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	INGENIERO E	1992-07-04	28.0	COTOPAX	LATACUN	11 DE NOVIEMBRE (ILINCHISI)
85	2014-09-01	GESSICA VALERIA LASINQUIZA LASINQUIZA	MUJER	TENENCIA PO	TERCER NIVEL	LICENCIADA	1991-01-21	30.0	COTOPAX	PANGUA	PINLOPATA
86	1996-03-01	EDWIN GILBERTO FLORES GALARZA	HOMBRE	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1965-02-25	55.0	COTOPAX	PUJILI	ANGAMARCA
87	2020-07-08	TANIA CECILIA UREÑA MOTOCHE	MUJER	TENENCIA PO	BACHILLER	BACHILLER E	1977-03-02	43.0	COTOPAX	SALCEDO	MULALILLO
88	2019-09-16	MARCELO ROMAN TORRES FONSECA	HOMBRE	COMISARIA N	BACHILLER	BACHILLER T	1973-03-11	47.0	COTOPAX	SALCEDO	ANTONIO JOSE HOLGUIN (SANTA LUCIA)
89	2019-09-02	PAOLA ELIZABETH ARCOS GARZON	HOMBRE	COMISARIA N	BACHILLER	BACHILLER E	1984-02-27	36.0	COTOPAX	PANGUA	MORASPUNGO
90	2014-06-02	MEDARDO GERMAN CASTRO ORTIZ	HOMBRE	COMISARIA N	TERCER NIVEL	ABOGADO D	1983-12-06	37.0	COTOPAX	LA MANA	LA MANA, CAB. CANTONAL