



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**EL PRESENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA
EMPRESA SIPÁN DISTRIBUCIONES S.A.C. CHICLAYO,**

2022

**PRESENTADA POR
RADMEL MANUEL SALAZAR CHAVEZ
STEFANY ARACELY ESQUIVEL GUANILO**

**ASESOR
LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

CHICLAYO – PERÚ

2023



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**EL PRESENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIPÁN DISTRIBUCIONES
S.A.C. CHICLAYO, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADA POR:

**RADMEL MANUEL SALAZAR CHAVEZ
STEFANY ARACELY ESQUIVEL GUANILO**

ASESOR:

MG. LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos de todo corazón nuestra tesis a nuestras familias, pues sin ellos no lo hubiéramos logrado. Sus bendiciones a diario a lo largo de nuestras vidas nos protegen y nos llevaron por el camino del bien. Por eso les dedicamos esta investigación en ofrenda a la paciencia y el amor incondicional a nosotros.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradecemos a Dios por darnos las fuerzas para continuar en lo desfavorable, por guiarnos en el camino de lo sensato y darnos sabiduría para mejorar día a día en nuestra ocupación profesional.

Al mismo tiempo, queremos agradecer sinceramente a nuestro asesor de tesis, Dr. Luis Guillermo Arbulú Rivera, por su esfuerzo, dedicación, su paciencia y su motivación han sido fundamental para nuestra formación como investigadores.

Igualmente, queremos agradecer infinitamente a todos nuestros educadores de Pre Grado que a lo largo de nuestra carrera universitaria nos inspiraron a seguir adelante.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	xi
I. CAPÍTULO I: Marco teórico.....	15
1.1. Antecedentes de la investigación.....	15
1.2. Bases teóricas.....	19
1.2.1 Presentismo.....	19
1.2.2 Desempeño laboral.....	29
a. Definición de términos.....	42
II. CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	45
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	45
2.2. Variables y definición operacional.....	45
III. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	47
3.1. Diseño metodológico.....	47
3.2. Diseño muestral.....	48
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	52
3.5. Aspectos éticos.....	53
IV. CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	55
4.1. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....	55
V. CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	61
5.1. Discusión de resultados.....	61
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	66
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	68
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Síntesis de los conceptos del presentismo	28
Tabla 2 Síntesis de los conceptos del desempeño laboral	41
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento del presentismo.....	51
Tabla 4 Desempeño laboral.....	51
Tabla 5 Validadores	52
Tabla 6 Relación entre el presentismo y el resultado de las tareas de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.....	56
<i>Tabla 7 Relación entre el presentismo y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 8 Relación entre el presentismo y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 9 Relación entre el presentismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.....</i>	<i>60</i>
Tabla 10 Matriz de consistencia	77
Tabla 11 Operacionalización de la variable 1.....	79
Tabla 12 Operacionalización de la variable 2.....	81
Tabla 13 Resultado de la tarea individual	99
Tabla 14 Comportamiento	100
Tabla 15 Rasgos.....	101
Tabla 16 Desempeño laboral.....	102
Tabla 17 Enfoque en el trabajo.....	103
Tabla 18 Enfoque psicológico.....	104
Tabla 19 Presentismo laboral	105
Tabla 20 Normalidad de las variables y dimensiones	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado de la tarea individual.....	99
Figura 2 <i>Comportamiento</i>	100
Figura 3 <i>Rasgos</i>	101
Figura 4 <i>Desempeño laboral</i>	102
Figura 5 <i>Enfoque en el trabajo</i>	103
Figura 6 <i>Enfoque psicológico</i>	104
Figura 7 <i>Presentismo laboral</i>	105

RESUMEN

El propósito fue determinar la relación entre el presentismo laboral y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C Chiclayo, 2022. El estudio en el marco metodológico presentó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, diseño no experimental - transversal. Se utilizó como técnica a la encuesta, siendo el cuestionario el instrumento abordado. Los resultados mostraron que existe relación significativa positiva/directa, con un grado de relación moderada entre el presentismo laboral y las dimensiones 1 y 2 del desempeño laboral: resultado de la tarea (sig. 0.000; rho=0.680) y comportamiento de los colaboradores (sig. 0.000; rho=0.550); asimismo, existe también relación significativa positiva/directa entre el presentismo laboral y los rasgos de los colaboradores (sig. 0.000; r=0.330), pero a un grado de relación baja. Este resultado permitió concluir que existe una relación significativa positiva/directa y con un grado de relación moderada entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los colaboradores (sig. 0.000; r=0.650) de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

Palabras clave: presentismo laboral, desempeño, tareas, comportamiento, rasgos.

ABSTRACT

The purpose was to determine the relationship between work presenteeism and work performance in workers of the company Sipán distributions S.A.C. Chiclayo, 2022. The study in the methodological framework presented a quantitative approach at a correlational level, non-experimental - cross-sectional design. The survey was used as a technique, with the questionnaire being the instrument addressed. The results showed that there is a significant positive/direct relationship, with a moderate degree of relationship between work presenteeism and dimensions 1 and 2 of work performance: task result (sig. 0.000; rho=0.680) and employee behavior (sig. 0.000; rho=0.550); Likewise, there is also a significant positive/direct relationship between work presenteeism and employee traits (sig. 0.000; r=0.330), but at a low degree of relationship. This result allowed us to conclude that there is a significant positive/direct relationship and with a moderate degree of relationship between work presenteeism and the work performance of employees (sig. 0.000; r=0.650) of the company Sipán distributions S.A.C. Chiclayo, 2022.

Keywords: work attendance, performance, tasks, behavior, traits.

RESUMEN REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL PRESENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIPÁN DI

AUTOR

RADMEL MANUEL SALAZAR CHÁVEZ y

RECuento de palabras

15824 Words

RECuento de caracteres

91532 Characters

RECuento de páginas

104 Pages

Tamaño del archivo

1.8MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2023 6:46 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2023 6:47 PM GMT-5

● 16% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



ASESOR: LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA
DNI: 16415672

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE SISTEMA ANTIPLAGIO



OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE ASESOR	CORREO DEL DOCENTE ASESOR
17/04/2023	LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA	larbulur@usmp.pe

NOMBRE DE LA TESIS
EL PRESENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIPÁN DISTRIBUCIONES S.A.C CHICLAYO, 2022

NOMBRES DE LOS ASESORADOS	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
STEFANY ARACELY ESQUIVEL GUANILO	938 566 325 stefany_esquivel@usmp.pe	ADMINISTRACIÓN
RADMEL MANUEL SALAZAR CHÁVEZ	942 656 100 radmel_salazar@usmp.pe	ADMINISTRACIÓN

RESULTADO:

16% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE)

ASESOR: LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA
DNI: 16415672

STEFANY ARACELY ESQUIVEL GUANILO
ASESORADA
DNI: 72026259

RADMEL MANUEL SALAZAR CHÁVEZ
ASESORADO
DNI: 72774412

REVISADOR POR:

Mg. FERNANDO SUAREZ SANTA CRUZ
COORDINADOR
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN
PROG. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
USMP-FH

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo, las organizaciones han desarrollado mecanismos o estrategias que ayudan a mantener un clima organizacional eficiente y el total compromiso por parte de los miembros del equipo, contribuyendo así a la productividad organizacional. Por ello, una fuerza laboral sana y productiva es fundamental para el éxito económico y bienestar de los colaboradores. Sin embargo, las empresas deben orientar sus esfuerzos a mantener el bienestar de los colaboradores, para desarrollar así un ambiente motivado y productivo; puesto que las organizaciones atraviesan por dificultades en función al presentismo laboral y compromiso de los colaboradores (Kinman y Clements, 2022).

De esta manera, en Asia Oriental, el presentismo relacionado con la enfermedad, ha constituido un desbalance en las organizaciones, ya que significa una disminución de la productividad y la calidad del trabajo, ello debido a la falta de motivación y compromiso por parte de los miembros. Es así que, en la medida en que el presentismo constituya un factor de limitación productiva, las empresas no mantienen su competitividad frente a la competencia, por el hecho de que el presentismo de hoy se traduce en ausentismo mañana, constituyéndose como un problema difícil de erradicar (Wun et al., 2021).

En Nueva Zelanda, los movimientos ocasionados por la pandemia de COVID-19 influyeron en el entorno laboral, pues afectan los comportamientos de salud, la capacidad laboral y el desempeño laboral de los miembros de las empresas. Los recursos intactos que asumen un aumento agudo en la carga de trabajo pueden

finalmente colapsar bajo tal tensión si el tiempo bajo la carga aumentada es suficiente. Cuando se compara con la facilidad de rastrear, las consecuencias del ausentismo y los costos indirectos del presentismo son en gran medida intangible para los colaboradores, porque impactó tanto la cantidad, por ejemplo, los trabajadores pretenden realizar labores más lentamente de lo común, o la repetición de actividades, como la calidad, por ejemplo, pueden equivocarse durante la producción más o más severo (Hunter et al., 2021).

En el territorio peruano, Soto e Inga (2019) encontraron que, durante el periodo 2018, alrededor del 86 % procuran abandonar sus centros laborales, debido al inadecuado clima laboral, afectando hasta un 20 % en sus labores. Asimismo, Huerta et al. (2019) en la ciudad de Carquin, realizaron un estudio en el cual se determinó que los componentes que impactan al desempeño laboral son los pocos incentivos motivacionales. Es decir, hubo un aumento de horas laborales, el pago fuera de tiempo, falta de respeto hacia los colaboradores de parte de los supervisores; siendo que dichos factores impactaron en la forma de desempeñarse en el trabajo y por ende la calidad del mismo.

A nivel local, en la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., se identificaron falencias a nivel organizacional, como la carencia de apoyo que existe por parte de los líderes, la insuficiente comunicación entre las áreas de la entidad, así como de la falta de compromiso del trabajo en equipo, la nulidad sobre la compensación hacia los esfuerzos de los colaboradores y la desmedida preocupación por brindar bienestar laboral a los colaboradores. Todo ello ha repercutido en la satisfacción laboral y el clima organizacional de la empresa, lo cual conlleva a que los

colaboradores disminuyan su productividad y compromiso organizacional, en tal forma siga existiendo dicho problema, se garantiza una disminución en lo que a competitividad y rentabilidad de la organización respecta.

Desde esta perspectiva, se evidencia la poca falta de desarrollo sobre investigaciones relacionadas con el presentismo y el desempeño laboral. Para remediar esto, el enfoque de estudio se centró en establecer el nexo entre las dimensiones del presentismo y el desempeño laboral de los empleados. Esta es un área muy investigada en el entorno empresarial por la importancia que le precede en la vida de una organización, debido a que en gran medida depende de su éxito y, por lo tanto, las organizaciones deben ser conscientes de los diferentes factores donde estos lineamientos influyen.

Por ello, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022; y de manera específica en función a las dimensiones; Establecer la relación entre el presentismo y el resultado de la tarea de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022; Establecer la relación entre el presentismo y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022; Establecer la relación entre el presentismo y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

La viabilidad de esta investigación fue posible gracias que se contó con la disponibilidad y disposición del recurso humano, así como económico, material y

cronológico. Del mismo modo, se destaca, haber contado con los permisos necesarios para el acceso a la información y al conocimiento necesario para el desarrollo de los constructos del fenómeno de estudio. Finalmente, se resalta que el presente estudio se ejecutó basándose en la información proporcionada sobre la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, por lo que su replicación es única e irrepetible y se condiciona como cimiento para posteriores investigaciones relacionadas con el mismo sector.

CAPÍTULO I: Marco teórico

1.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

A nivel internacional, Ugalde (2021) tuvo como fin identificar la presencia del nexo entre los elementos psicosociales y la aparición del presentismo en el personal. Metodológicamente, fue una investigación cuantitativa, transversal y descriptivo – correlacional, en la que 44 personas fueron parte de la muestra. Se halló que, el 70 % mostró un presentismo disminuido y el 14 % evidenció un presentismo alto; mientras que el 16 % no se le halló signos de presentismo laboral. En conclusión, la variable independiente es consecuencia de la dinámica laboral en la que se está el colaborador.

Nilasari et al. (2021) tuvieron como finalidad estudiar la incidencia de la autoeficacia, la motivación extrínseca e intrínseca en el desempeño. La metodología fue cuantitativa, no experimental y correlacional, en una muestra de 200 participantes. La relación entre el desempeño y motivación extrínseca resultó ser $\beta = 0,087$, con un valor de CR de 2,023 ($p = 0,043 < 0,05$). Finalmente, en el contexto del cáncer, trabajar con estos factores permite que los empleados ganen confianza en sus acciones.

Aguirre et al. (2019) tuvieron como propósito evaluar los efectos del presentismo laboral, en la ejecución eficaz de sus actividades. La estructura

metodológica fue cualitativa, de diseño experimental, transversal e hipotético-deductivo; el cual tuvo una muestra de 15 empleados, utilizando un cuestionario de 13 interrogantes. El 100 % manifestó no conocer el término presentismo, el 53 % se sintió preocupado por la cantidad de trabajo que tiene; sin embargo, el 87 % indicó considerarse productivo a pesar la carga laboral; mientras que, un 87 % sintió que el tiempo no le alcanza. En conclusión, los colaboradores manifestaron haber asistido a su centro de trabajo a pesar de encontrarse en mal estado de salud, por motivos de sobrecarga y responsabilidad por entregas de trabajo a tiempo.

Meneses et al. (2019) tuvieron como propósito determinar la conducta del presentismo. Metodológicamente, fue un estudio mixto, descriptivo y transversal, considerando a 37 trabajadores, donde se obtuvieron como resultados que, se identificó un nivel alto de presentismo (65 %); asimismo, el 75 % mencionó que laboran más de 8 horas diarias, por lo que su productividad está por encima del 100 %. En conclusión, se presentaron niveles altos de estrés y presentismo, generando que los trabajadores tengan una percepción contraria de la productividad.

Mariño (2018) se propuso establecer un sistema de formación basado en competencias para mejorar el desempeño. El enfoque fue mixto, transversal, descriptiva, exploratoria, correlacional, tuvo una muestra de 172 colaboradores de Bioalimantar Cía. Ltda. Se demostró que las actividades se desarrollan de forma eficiente en un (10.2 %), el logro en un (10.2 %), el trabajo en equipo en un (21.1 %) y la flexibilidad en un (8.2 %). En conclusión, se

obtuvo producto del análisis de Chi cuadrado (0.720), por lo tanto, en este caso, en términos de las actividades relacionadas con la administración de actividades enfocadas en las competencias, permite incentivar el desempeño laboral.

Nacionales

En el contexto nacional, Cribillero y Guzmán (2021) querían establecer una relación entre la cultura y el servicio al cliente. Este método estadístico, no muestral y afines, consideraron una muestra de 65 chimbotanos, utilizando la Tau_B de Kendall se obtuvo una relación con valor de 0,769; además, la calidad de la media está en el 52,3 %. Concluyeron que es importante mejorar las estrategias de cultura organizacional para empoderar a los empleados y mejorar el desempeño en el trabajo diario.

Miranda (2021) tuvo como fin estudiar los componentes personales que impactan en el presentismo de los colaboradores. El marco metodológico fue analítico y cuantitativo, con una muestra de 44 trabajadores. Los hallazgos señalan que el 68.18 % de los colaboradores extiende su jornada laboral con la finalidad de simular estar trabajando, el 68.18 % de los encuestados también evidenciaron que le agregan cierto nivel de esfuerzo que no hay con el fin de engrandecer sus funciones. En conclusión, el presentismo laboral se debe a dos factores importantes como, el nivel bajo de logro personal.

En tanto, Lipa (2020) tuvo como fin detectar la asociación entre el estrés y desempeño; la estructura metodológicamente fue cuantitativa, no

experimental, transversal y correlacional; además consideró a 85 trabajadores, del cual se extrajo como resultados que, existe un nivel alto en potencial de mejoramiento (71.80 %), logro de metas (69.40 %), competencias (67.10 %) y rasgos de personalidad (69.40 %). Se concluye que, entre las variables la correlación tuvo un p valor $< 0,05$ y Rho de Spearman = 0.772, lo cual evidencia que, a mejor clima laboral, existirá mayor desempeño laboral.

Mantilla (2018) tuvo la finalidad de establecer el vínculo entre el estrés y el desempeño laboral en la distribuidora Nestlé Perú S.A. La metodología tiene un diseño básico, aplicado y cuantitativo, con una muestra de 15 individuos. El nivel del desempeño laboral está en un nivel bueno (53.3 %); asimismo, se percibió un nivel de conocimiento regular (40 %); de igual manera los niveles de estructura y motivación se encontraron en un similar nivel (53 %) y (33 %) respectivamente. En conclusión, la relación entre las variables tiene un Rho = 0.620, por lo que es necesario llevar a cabo jornadas de capacitaciones para mejorar el crecimiento de los colaboradores.

Santi (2018) tuvo como propósito establecer la causa de las pérdidas monetarias del presentismo y ausentismo en las entidades lambayecanas. El marco metodológico fue descriptivo y cuantitativo con una muestra de 1296 colaboradores. Los hallazgos son que, el 59.8 % indicó haber presentado presentismo en la empresa objeto de análisis; mientras que, el 56.8 % mencionó haber tenido ausentismo. En conclusión, se evidenció que la productividad perdida producto del ausentismo y presentismo fue de 27 días de trabajo durante el año, específicamente 9 días de presentismo y 18 de

ausentismo los cual se traduce en una pérdida económica de US\$ 1,092 mil 450 dólares al año.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Presentismo

Este término fue definido por varios autores que, desde su perspectiva dieron luces sobre lo que se entiende por presentismo. De esta forma, se tiene a los siguientes autores:

1.2.1.1. Enfoque de Koopman et al. (2002)

Pionero en brindar un concepto y por ende definición sobre lo que comprende el presentismo, en esa línea establece sus elementos que la conforman.

1.2.1.1.1. Definición del presentismo

Koopman et al. (2002) lo definen más como una habilidad propia de un individuo, asociada a la productividad, en donde este último dispone de la capacidad de concentrarse y desarrollar sus actividades habituales, estando enfermo o indispuerto. El presentismo se relaciona con la habilidad para concentrarse en las actividades laborales asociadas a la salud del colaborador, lo cual impide ejecutar sus labores eficientemente.

1.2.1.1.2. Medición del presentismo

Tal es el caso de la Stanford Presenteeism Scale propuesto por Koopman et al. (2002), que se define como un instrumento, presentado bajo la versión denominada SPS-32, para luego actualizar a una versión de solo 6 ítems denominada SPS-6 (Cooper y Lu, 2018).

1.2.1.1.3. Dimensiones e indicadores del presentismo

El presentismo, de acuerdo a la escala propuesta por Koopman et al. (2002), considera dos aspectos, el enfoque en el trabajo y el enfoque psicológico; mismos que detallan a continuación.

Dimensión 1: Enfoque en el trabajo

Esta dimensión se refiere a la atención que se impone hacia el trabajo, en donde se evitan cualquier tipo de distracciones que no contribuyan con la ejecución del trabajo; por lo que, mientras que el colaborador reciba menos distracciones, más productivo se vuelve. De esta manera, se detallan los indicadores de evaluación (Koopman et al., 2002).

- a. Resultado del proceso de trabajo:** Referente a la medida en que se ha logrado o alcanzado los *resultados* planeados, organizados y dirigidos con anterioridad por la organización, los cuales deben acercarse lo más posible a los *objetivos* y *metas* establecidas previamente.

Dimensión 2: Enfoque psicológico

Es la práctica de habilidades de comunicación y habilidades sociales cuyo fin es que el individuo se sienta motivado y así mantener sus capacidades cognitivas, como atención, memoria, razonamiento, enfocadas en la realización de actividades. Es así que, en situaciones de conflicto, el individuo debe aplicar herramientas de cambios de conducta y de manejo de sus emociones (Koopman et al., 2002). Siendo los indicadores propios de la dimensión los que se detallan a continuación.

- a. Emoción:** Son los sentimientos subjetivos o reacciones de los miembros; estas se manifiestan cuando un individuo recuerda hechos o experiencias familiares, las cuales vienen acompañadas con una serie de sentimientos y respuesta emocional (Hellriegel et al., 2017).
- b. Cognición:** Consiste en el cúmulo de datos, información, definiciones, experiencias e ideas que posee el individuo para llevar a cabo las tareas, teniendo en cuenta que el conocimiento va cambiando en función de la innovación, por lo que el individuo debe estar en constante retroalimentación (Hellriegel et al., 2017).
- c. Conducta:** Es la actitud que presenta el individuo ante situaciones, confrontación en el trabajo; de esta forma, el comportamiento de la persona depende del campo dinámico, es decir, el entorno organizacional del individuo, y como es percibido

por el individuo en lo que se refiere a sus necesidades presentes, el cual puede o no generar motivación, y con ello conllevar un eficiente desarrollo de sus actividades (Hellriegel et al., 2017).

1.2.1.1.4. Causas del presentismo

Las principales causas que se establecen cuando existe presentismo en el ámbito laboral, mismas que se mencionan a continuación:

- Razones diversas de carácter familiar.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Poca motivación para el trabajo.
- Políticas inadecuadas de la organización.
- Dificultades y problemas financieros
- Supervisión precaria de los jefes.

1.2.1.2. Enfoque según Aronsson y Gustafsson (2005)

Estos autores evalúan al presentismo en el ámbito laboral, siendo que lo establecen de la siguiente forma.

Según estos autores, actualmente, el presentismo se toma atribución de origen sobre dos vertientes científicas, la primera planteada sobre un enfoque administrativo y de salud ocupacional, que se centra sobre la frecuencia del presentismo como resultado de

los estímulos del estrés, mientras que la segunda proviene de un enfoque médico y de salud ocupacional, donde el interés principal gira en torno al impacto de este término sobre la productividad. En este sentido, el primer intento es disminuir este comportamiento, y el segundo, sus efectos sobre la productividad.

1.2.1.2.1. Definición del presentismo

Definen al presentismo laboral como al hecho de acudir a trabajar a pesar de sentirse enfermo, lo que ocasiona un rendimiento inferior en sus actividades laborales (Aronsson & Gustafsson, 2005).

1.2.1.2.2. Medición del Presentismo

Este presentismo se puede producir por tres motivos principales:

- a. **Inseguridad laboral**, el cual indica que el colaborador con la finalidad de no perder su empleo, asiste obligadamente al centro de labores incluso si se encuentra mal de salud (Aronsson & Gustafsson, 2005).
- b. **Responsabilidad**, donde el trabajador asume todo el esfuerzo por asistir a laborar con el objetivo de no afectar a su equipo de trabajo o colegas (Aronsson & Gustafsson, 2005).

- c. **Gestión de los recursos humanos**, refiere que puede tener complicaciones respecto al reemplazo del personal en mal estado de salud, lo cual perjudica la permanencia del colaborador en su hogar durante el plazo de recuperación (Aronsson & Gustafsson, 2005).

1.2.1.3. Enfoque según Moriano et al. (2019)

Este término fue definido por varios autores, siendo que Moriano et al. (2019), desde su perspectiva, dieron luces sobre lo que se entiende por presentismo.

1.2.1.3.1. Definición del presentismo

Definen que el presentismo se manifiesta en las circunstancias bajo las cuales un trabajador está presente en su lugar de trabajo, pero se ausenta de sus obligaciones y sufre presentismo laboral. Algunas de las causas se atribuyen a problemas de salud o lesiones, lo que significa que el empleado acude a su puesto de trabajo de forma inadecuada.

1.2.1.3.2. Medición del presentismo

A través del tiempo se han venido desarrollando múltiples escalas, que básicamente se fundamentan en consultar a los colaboradores acerca de, si ha asistido a su centro de trabajo,

estando con problemas de salud y/o la frecuencia de este comportamiento durante un cierto periodo de tiempo (últimos 6 meses o año) (Moriano et al., 2019).

A pesar de ello, respecto a los múltiples enfoques, orientaciones de los estudios, y aproximaciones conceptuales, los autores llegan a la conclusión y coincidencia de que el presentismo consiste en la actividad que un individuo se acerca a su centro de labores mientras está indispuesto, enfermo o con bajos niveles de productividad.

1.2.1.4. Enfoque según Gil (2014)

El autor producto de un estudio profundo sobre lo que conlleva el presentismo; así como el origen del término en análisis.

1.2.1.4.1. Definición del presentismo

Conceptualiza al presentismo como un fenómeno que se da en los centros de trabajo, que es que los trabajadores acudan a su lugar de trabajo encontrándose delicados de salud, afectando así su capacidad de trabajo. En un inicio, estaba ligado al hecho de encontrarse físicamente en el lugar de trabajo, pero mentalmente ausente debido a padecer alguna dolencia que le frenaba desempeñarse correctamente. No obstante, el desarrollo de investigaciones ha evidenciado que la razón de estas conductas no

solo es por factores fisiológicos, sino también por factores psicológicos, como depresión o ansiedad, que pueden afectar negativamente en la organización (Gil, 2014).

1.2.1.4.2. Origen del concepto

El origen del presentismo puede estar en factores o eventos externos a la organización, pero que al interactuar con los aspectos psicosociales del lugar de trabajo se tornan factores de riesgo. Por ejemplo, los problemas familiares que se terminan llevando al trabajo, lo cual provoca un bajo desempeño y productividad. Por otra parte, el presentismo puede producirse intencionalmente, cuando el trabajador finge estar enfermo para reducir su actividad laboral dedicándose a otras interacciones (como hablar por celular, buscar por internet asuntos ajenos a su trabajo o chatear), cuando extiende las horas de trabajo infundadamente para aparentar, dilata el tiempo en solucionar un problema agregándole tareas innecesarias o se queja de forma continua. Finalmente, se reconoce que el presentismo es un gran desafío para el desempeño y la productividad del trabajador (Gil, 2014).

1.2.1.5. Enfoque según Ferro (2020)

El autor ofrece una percepción actual acerca de lo que el presentismo representa para las organizaciones.

1.2.1.5.1. Definición del presentismo

Actualmente, este término abarca más condiciones; ya que es vinculado también con la pérdida de tiempo en la navegación de internet, es decir, ingresar a páginas no relacionadas con las tareas propias del trabajo, siendo esta una práctica bastante común en la población. Es por ello que este fenómeno se relaciona con la adicción al trabajo, puesto que muchos de los presentistas presentan esta característica.

1.2.1.5.2. Consecuencias del presentismo

El presentismo presenta consecuencias específicamente en el ámbito laboral cuando afecta considerablemente a las organizaciones, puesto que genera bajos niveles de productividad, desmotivación, agotamiento y angustia en el ámbito laboral.

Basándonos en lo anteriormente analizado, se presenta un resumen sobre los conceptos del presentismo en cuanto a los autores citados anteriormente.

Tabla 1*Síntesis de los conceptos del presentismo*

Autor	Definición
Koopman et al. (2002)	Habilidad propia de un individuo, asociada a la productividad, en donde este último dispone de la capacidad de concentrarse y desarrollar sus actividades habituales, estando enfermo o indispuesto.
	Asistencia de los colaboradores a su entorno laboral sin realizar un aporte a las organizaciones, ya que, cumple con el horario de trabajo establecido.
Aronsson y Gustafsson (2005)	Hecho de acudir a trabajar a pesar de sentirse enfermo, lo que ocasiona un rendimiento inferior en sus actividades laborales.
Moriano et al. (2019)	Se manifiesta, en las circunstancias bajo las cuales un trabajador está presente en su lugar de trabajo, pero acude a su puesto de trabajo de forma inadecuada.
Gil (2014)	Fenómeno que se da en los centros de trabajo, que es que los trabajadores acudan a su lugar de trabajo encontrándose delicados de salud, afectando así su capacidad de trabajo.
Aronsson et al. (2000)	Se centra sobre la frecuencia del presentismo como resultado de los estímulos del estrés, donde el interés principal gira en torno al impacto de este término sobre la productividad.
Ferro (2020)	Vinculado con la pérdida de tiempo en la navegación de internet, es decir, ingresar a páginas no relacionadas con las tareas propias del trabajo.

Nota. Elaboración propia, 2023.

Con base en lo evidenciado anteriormente en la tabla 1, se muestran las definiciones de los diversos autores, mismos que han realizado un arduo trabajo de investigación a lo largo del tiempo. Sin embargo, después de haber

identificado las diversas posturas de los autores, se eligió el modelo que propone Koopman et al. (2002), puesto que no solo se centra en un sector en específico, sino también en el ámbito personal. Entonces, en esa línea, se tomó como dimensiones e indicadores al Enfoque psicológico (indicadores: conducta, cognición y emoción) y al Enfoque en el trabajo (indicador: resultado del proceso de trabajo).

1.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral se ha convertido en un concepto fundamental para las organizaciones, siendo que constantemente se viene actualizando. En ese sentido, se tiene a los siguientes autores:

1.2.2.1. Enfoque de Chiavenato (2019)

El autor brinda una apreciación sobre el desempeño laboral en las organizaciones, siendo su enfoque el siguiente:

Para Chiavenato, el desempeño laboral es una herramienta que permite la gestión y éxito organizacional, dado que se enfoca en las capacidades del talento humano y la productividad institucional, teniendo en cuenta el proceso administrativo, aplicado en la planificación de las actividades, organización, ejecución y control de las mismas.

1.2.2.1.1. Definición del desempeño laboral

Comprende el grupo de particularidades y habilidades de rendimiento o comportamiento de una organización, equipo o individuo, siendo clasificada como la manera en que los involucrados llevan a cabo sus actividades laborales, manifestando en el proceso, las cualidades y herramientas estratégicas que permiten la eficiencia en las tareas desarrolladas (Chiavenato, 2019).

1.2.2.1.2. Factores del desempeño laboral

Según Chiavenato, el eficiente desempeño de los colaboradores es propiciado por los denominados 10 mandamientos, los cuales son la inclusión de todos los miembros, alineación de los objetivos organizacionales, fomentar la interacción de los miembros institucionales, demostrar la unidad interna y externa en las organizaciones, brindar constante retroalimentación, demostrar la cooperación entre equipo, establecer relaciones internas significativas, promover la integración de todos los miembros, fomentar la transparencia y la actitud positiva y alegre.

1.2.2.1.3. Dimensiones del desempeño laboral

Para Chiavenato, las dimensiones propias de la constante, son 5, las cuales se detallan en las siguientes líneas:

1. **La planeación**, que consiste en la conceptualización de los subordinados y gestores referente a las metas y objetivos por cumplir.
2. **Gestión del desempeño**. Hace referencia al desarrollo de las actividades delegadas a cada uno de los miembros organizacionales.
3. **Monitoreo y seguimiento**. Basándose en constante supervisión del desarrollo y desempeño de los colaboradores
4. **Evaluación de desempeño**. Es decir, se orienta en la retroalimentación en tiempo real respecto a los resultados obtenidos por el colaborador.
5. **Revisión**. Se enfoca en la revisión de las metas y objetivos delegadas a los miembros.

1.2.2.2. Enfoque en la teoría del desempeño laboral de Lawler III

El autor, en su ardua investigación, destaca que los individuos realizan mejor sus labores cuando estos se ven recompensados en función a las responsabilidades que desarrollan. Por ello, promueve la teoría de desempeño y satisfacción o conocido también como el modelo de circulación (Lawler, 1968, como se citó en García, 2004).

1.2.2.2.1. Definición del desempeño laboral

Es conceptualizado como los comportamientos que se orientan al cumplimiento eficiente de las actividades delegadas, las cuales se logran mediante el desarrollo de aptitudes y habilidades

diferenciadoras, mismas que llevan a la consecución de las metas establecidas (Lawler, 1968, como se citó en García, 2004).

1.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

En función a la teoría de Lawler, las dimensiones propias del desempeño laboral son:

- 1. Habilidades.** Son aquellas características innatas a las personas, las cuales permiten que estos desarrollen tareas y funciones de forma correcta y eficiente.
- 2. Conocimientos.** Son las capacidades intelectuales de los individuos, los cuales facilitan el desarrollo de las actividades y labores delegadas.
- 3. Responsabilidades.** Hace referencias a las cualidades de los individuos al realizar acciones ordenadas, organizadas y cuidadosas para la consecución de las metas
- 4. Esfuerzo.** Es el esmero y dedicación que cada miembro institucional desarrolla en la ejecución de las actividades laborales.
- 5. Eficiencia.** Es la capacidad de los individuos para cumplir con las actividades delegadas, optimizando tiempo, esfuerzos y recursos durante su ejecución

1.2.2.3. Enfoque de Hernández (2016)

Este enfoque evalúa el desempeño laboral de la organización, teniendo como base de motivación las recompensas y motivación de la ciudadanía organizacional.

1.2.2.3.1. Definición del desempeño

Son los comportamientos que desarrollan los colaboradores basándonos en las obligaciones y tareas laborales; es así que, se ve influenciado por la posesión de las habilidades, conocimientos, y/o herramientas requeridas para la ejecución de las actividades laborales; así como la formación y actualización de conocimientos para la realización del trabajo (Hernández, 2016).

1.2.2.3.2. Dimensiones del desempeño laboral

Según Hernández (2016) ,el desempeño laboral tiene 4 dimensiones, las cuales se detallan en las siguientes líneas:

1. **Tareas laborales.** Son las obligaciones y funciones delegadas a los miembros institucionales, estas se elaboran en función al cargo o puesto que ocupa el individuo, siendo planteadas según las metas y objetivos organizacionales.
2. **Habilidades.** Son las aptitudes que desarrollan los trabajadores para el cumplimiento de las funciones delegadas, el cual es característico

por las estrategias que surgen a través de ella, permitiendo que las funciones se desarrollen con facilidad.

3. **Conocimientos.** Son las capacidades intelectuales de los individuos, encontrándose ligado a la formación académica de los mismos, y mediante su aplicación, facilita el cumplimiento de las metas o funciones delegadas.
4. **Eficiencia.** Es la búsqueda del cumplimiento de las tareas laborales, ejecutadas correctamente y realizadas en los tiempos establecidos, optimizando los esfuerzos y recursos durante su aplicación.

1.2.2.4. Enfoque en la Teoría del desempeño de Campbell

Este autor se fundamenta en el desempeño laboral de los colaboradores mediante la disposición y relaciones interpersonales dentro de las organizaciones; siendo, las conductas que priman en el rendimiento de los miembros.

1.2.2.4.1. Definición del desempeño laboral

Es conceptualizado como todo tipo de conducta, motora, cognitiva e interpersonal, bajo los cuales está controlado el comportamiento de los individuos, orientándose al cumplimiento de las metas y funciones establecidas, de esa forma, apuesta a la consecución de las metas institucionales (Campbell et al., 1990, como se citó en Salgado y Cabal, 2011).

1.2.2.4.2. Dimensiones de desempeño laboral

En tanto, la teoría del desempeño de Campbell muestra cuatro elementos, los cuales son:

- 1. Conductas orientadas a las tareas.** Son los comportamientos que desarrollan los miembros, resaltando sus fortalezas y destrezas individuales que se desarrollan y manifiestan durante la ejecución de las funciones.
- 2. Conductas interpersonales.** Son las actitudes emitidas por cada uno de los individuos en un ambiente laboral, manifestando sus opiniones, derechos y apreciaciones del entorno.
- 3. Comportamiento contraproducente.** Son las acciones que desarrollan los miembros las cuales no respetan las normas y lineamientos organizacionales, propiciando el desorden y retraso en el desarrollo de las actividades.
- 4. Conductas negativas.** Son los patrones de comportamiento que desarrollan los individuos perjudicando en gran medida el ambiente o desempeño de los colaboradores, trayendo consigo consecuencias institucionales en el ambiente laboral.

1.2.1.4.3. Factores que propician el desempeño laboral

Los aspectos que propician el desempeño son las competencias de tareas específicas del cargo, es decir la idoneidad del colaborador para desarrollar las funciones; las competencias de actividades no específicas del cargo; las competencias en la comunicación oral y escrita; la demostración de esfuerzo, basado en el compromiso en las funciones del cargo; el mantenimiento de la disciplina personal, evitando los comportamientos negativos; la voluntad de facilitar el trabajo del equipo, requiere de un apoyo a los colegas, respecto a la resolución de problemas; supervisión – liderazgo, enfocado en incidir en el desempeño a través de la interacción; la gestión administrativa, dirigido a modular las metas para la organización.

1.2.2.5. Enfoque de Robbins y Judge (2017)

1.2.2.5.1. Definición del desempeño laboral

Explican que el desempeño laboral es el entusiasmo de los colaboradores en el ámbito laboral, el cual se manifiesta a través del cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones con actitud positiva, independientemente a las situaciones adversas que se puedan presentar en el desarrollo de sus labores.

1.2.2.5.2. Evaluación del desempeño laboral

De esta manera, el desempeño laboral se evalúa mediante un método juicioso de exploración de los colaboradores o de los equipos formados en la organización; no obstante, la evaluación se enfoca principalmente en el colaborador de manera individual. Sin embargo, no importa el enfoque, es decir, sea individual o en equipos, un buen sistema, estudia los logros y comienza planes de desarrollo, objetivos y metas (Mondy y Mondy, 2010).

1.2.2.5.3. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral

Robbins y Judge (2017) establecen tres criterios del desempeño que una organización debe evaluar, siendo los criterios más usados para realizar las evaluaciones, se tienen los siguientes:

A. Dimensión 1: Resultado de la tarea individual:

Este elemento considera las actividades individuales como un factor importante de evaluar, la cual está ligada con el rendimiento y conjunto de actividades que el colaborador logra desarrollar mediante la ejecución de su trabajo. Asimismo, están los desperdicios generados, siendo estos los relacionados con los costos vinculados con la producción y el logro de metas, aunque en el caso de un gerente de una planta, o en el caso de vendedor, puede variar el volumen de ventas en cierto sector, o el monto hallado por las ventas y el número

de cuentas nuevas obtenidas (Robbins y Judge, 2017). De esta forma, los indicadores de medición son:

- a. **Cantidad de trabajo:** Es el volumen de actividades que el colaborador puede desarrollar en un determinado plazo de tiempo (Robbins y Judge, 2017). Asimismo, Díaz y Carrasco (2018) resaltan que es el trabajo que se le exige al colaborador, el cual es contrastado con el tiempo que se dispone para poder llevarlo a cabo y su remuneración va acorde con las actividades realizadas.
- b. **Desperdicios generados:** Son aquellos residuos que se originan debido a las actividades llevados a cabo en la organización, después de haber consumido y utilizado los recursos (Valdés et al., 2019), siendo que los mismos desperdicios genera costos adicionales y son difíciles darles otro uso (Chávez et al., 2020); aunque en el caso del encargado de planta, refiere el nivel de ventas y a los costos de producción en caso de un colaborador integrante del área de ventas (Robbins y Judge, 2017).

B. Dimensión 2: Comportamiento

De acuerdo con Chiavenato (2018), este elemento hace referencia a las conductas que poseen los individuos respecto a la manera en que se relaciona con los demás o reacciona con relación a un entorno externo; considerando la relación que tienen los factores ambientales o sociales. Así mismo, Robbins y Judge (2017) indican

que las conductas que son valoradas o estimadas no solo se limitan a las relacionadas específicamente con la productividad del empleado, sino que, se incluyen más elementos como el apoyo que se brindan entre los integrantes, mediante sugerencias y mostrando una actitud de voluntad para para desarrollar las actividades. Ante ello, los indicadores propios del elemento son:

- a. Puntualidad:** Es la disciplina que se construye y desarrolla mediante el transcurso del tiempo con el objetivo de poder cumplir con las metas empresariales (Chiavenato, 2018). Además, conlleva la rapidez con la que el colaborador ejecuta y envía las tareas desarrolladas y requeridas; así mismo, se considera al horario que cumple cotidianamente el colaborador (Robbins y Judge, 2017).
- b. Interacción social:** Es la percepción que posee el empleado y que se forma con base en los vínculos e interacciones que tiene el colaborador con los integrantes de la organización (Pintado y Reyes, 2020). Por su parte Robbins y Judge (2017), indican que también se incluye el elemento apoyo y sociabilización entre colegas, lo cual se traduce en la colaboración entre trabajadores para lograr las metas organizacionales.
- c. Resolución de problemas:** Robbins y Judge (2017) manifiestan que consiste en la capacidad que posee el colaborador para poder

solucionar ciertas situaciones e inconvenientes, para luego poder transformarlos en un beneficio para la organización.

C. Dimensión 3: Rasgos

El elemento comprende a todos los rasgos que manifiestan los colaboradores, los cuales están ligados con el desarrollo de las actividades laborales, mostrando actitudes que generan confianza, resaltando así sus capacidades y habilidades las cuales repercuten de manera negativa o positiva en la ejecución de las actividades laborales (Robbins y Judge, 2017). Por otro lado, varias de estas cualidades comúnmente usadas no son objetivas, por ello no se vinculan con el desempeño y son complicadas de definir, lo cual puede llevar a realizar malas o inexactas evaluaciones (Mondy y Mondy, 2010). Por ello, los indicadores para evaluar la dimensión son:

- a. Actitud:** Chiavenato (2018) menciona que la actitud corresponde a la predisposición e iniciativa del individuo, siendo que la predisposición es la forma de reaccionar negativa o positivamente ante las situaciones, individuos u cosas; mientras que la iniciativa, refiere a aquella capacidad para visualizar un plan, proponer ideas.
- b. Confianza:** la confianza es la base para que los procesos y actividades en las organizaciones se realicen de forma eficiente, ya que se confía en las capacidades y destrezas de los

colaboradores para el desarrollo de sus responsabilidades esperando que los resultados estén de acuerdo a lo planificado (Chiavenato, 2018). Por otro lado, la confianza se traduce como ese comportamiento que manifiesta en relación con la capacidad de ejecutar y desarrollar las actividades laborales (Robbins y Judge, 2017).

- c. **Nivel de experiencia:** De acuerdo con Robbins y Judge (2017), es el conjunto de conocimientos que poseen o han adquirido los colaboradores mediante actividades formativas y vivencias; los cuales pueden ser técnicos; asimismo están dirigidos hacia los negocios o están vinculados con las habilidades interpersonales (Mondy y Mondy, 2010).

Con base en lo anteriormente analizado, se presenta un resumen sobre los conceptos del desempeño laboral en cuanto a los autores citados anteriormente.

Tabla 2

Síntesis de los conceptos del desempeño laboral

Autor	Definición
Chiavenato (2019)	Comprende el grupo de particularidades y habilidades de rendimiento o comportamiento de una organización, equipo o individuo, siendo clasificada como la manera en que los involucrados llevan a cabo sus actividades laborales.
Lawler (1968)	Son los comportamientos que se orientan al cumplimiento eficiente de las actividades delegadas, las cuales se logran mediante el desarrollo de aptitudes y habilidades diferenciadoras, mismas que conllevan la consecución de las metas establecidas
Hernández (2016)	Comportamientos de los colaboradores con base en su obligaciones y tareas laborales; además que, se ve influenciado por la posesión de las habilidades,

Campbell (1990)	conocimientos, y/o herramientas requeridas para la ejecución de las actividades laborales; así como la formación y actualización de conocimientos para la realización del trabajo. Es conceptualizado como todo tipo de conducta, motora, cognitiva e interpersonal, bajo los cuales está controlado el comportamiento de los individuos, orientándose al cumplimiento de las metas y funciones establecidas, de esa forma, apuesta a la consecución de las metas institucionales
Robbins y Judge (2017)	Es el entusiasmo de los colaboradores en el ámbito laboral, el cual se manifiesta a través del cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones con actitud positiva, independientemente a las situaciones adversas que se puedan presentar en el desarrollo de sus labores.

Nota. Elaboración propia, 2023.

Basándonos en lo evidenciado anteriormente en la tabla 2, se muestran las definiciones de los diversos autores, mismos que han realizado un arduo trabajo de investigación a lo largo del tiempo. Sin embargo, después de haber identificado las diversas posturas de los autores, se eligió el modelo que propone Robbins y Judge (2017), puesto que no solo se centra en la evaluación y gestión del desempeño sino también en el comportamiento del colaborador. Entonces en esa línea, se tomó como dimensiones e indicadores a la dimensión resultado de la tarea individual (indicadores: calidad de trabajo y desperdicios generados); comportamiento (indicadores: puntualidad, interacción social, resolución de problemas); rasgos (indicadores: actitud, confianza y nivel de experiencia).

a. Definición de términos

Presentismo: refiere a los individuos que laboran más tiempo de lo necesario en sus centros de trabajo sin necesariamente ser productivos, debido a que presentan problemas de salud o familiares que no les permiten concentrarse en sus labores (Infante, 2018).

Rendimiento: consiste en conjunto de capacidades de comportamiento o características o desempeño de un equipo o personas, en comparación con las expectativas planificadas (Chiavenato, 2019).

Comportamiento: aquella conducta o forma de proceder que tiene un individuo para poder reaccionar o actuar en un entorno externo (Chiavenato, 2018).

Emoción: refiere a los sentimientos subjetivos o reacciones; estas se manifiestan cuando un individuo recuerda hechos o experiencias anteriores las cuales vienen acompañadas con una serie de sentimientos (Hellriegel et al., 2017).

Objetivos organizacionales: son aquellos resultados futuros a los que se requiere llegar en un determinado plazo (Chiavenato, 2018).

Resultados: refiere al resultante o consecuencia de una determinada acción (Chiavenato, 2018).

Orientación al servicio: consiste en identificar y remediar los deseos que presente el cliente; además de superar sus expectativas (Graño, 2017).

Referencias: son aquellas valoraciones que una persona realiza sobre otro individuo en el ámbito laboral (Oviedo, 2021).

Habilidades interpersonales: Es la habilidad para trabajar con compañeros, entender sus motivaciones y actitudes; a la vez que se aplica un liderazgo eficaz (Chiavenato, 2018).

Pensamiento analítico: conlleva explicar o comprender las cosas, mediante el análisis, el cual consiste en descomponer el todo, en parte más sencillas y simples (Chiavenato, 2018).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1. Hipótesis Principal

H_g: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

2.1.2. Hipótesis derivadas

H1: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el resultado de la tarea de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

H2: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

H3: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

2.2. Variables y definición operacional

2.2.1. Variable 1. Presentismo

Definición conceptual: De acuerdo a Koopman et al. (2002, como se citó en Moriano et al., 2019), coinciden al indicar que este concepto se

relaciona con la habilidad del colaborador para concentrarse en sus actividades laborales a pesar de las distracciones que puedan generar los problemas con el dolor o la salud.

Definición operacional: El presentismo se mide en dos dimensiones: el enfoque en el trabajo (resultado del proceso de trabajo) y el enfoque psicológico (emoción, cognición y conducta).

2.2.2. Variable 2. Desempeño Laboral

Definición conceptual: Consiste en el logro de los compromisos y cometidos que colaboran en la prestación de servicios y producción. Además, los compromisos y obligaciones fundamentales del puesto por lo general están asociadas con los elementos que se establecen en los requerimientos del puesto (Robbins y Judge, 2017).

Definición operacional: Los criterios que califican el desempeño de un colaborador se basan en tres agrupaciones: primero, tarea individual, segundo, el comportamiento y finalmente, los rasgos.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La metodología usada en el estudio se detalla a continuación:

Enfoque

La presente investigación conservó un esquema cuantitativo, basado en el uso de la ciencia numérica y estadística a fin de medir el nexo entre constructos. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que los estudios correspondidos a este enfoque se presentan cuando se recurre a un conjunto de datos para la verificación de las hipótesis.

Tipo

Se utilizó el tipo de investigación básica de alcance correlacional. Por un lado, Arias (2020) señala que los estudios básicos orientan el desarrollo de las investigaciones a la búsqueda e incremento del conocimiento teórico y científico, por medio de la observación del fenómeno en cuestión.

Alcance

Por otro lado, se considera de alcance correlacional, por como mencionan Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones de alcance correlacional orientan su fin metodológico específicamente a medir las variables e identificar el grado de asociación que existen entre ellas.

Diseño

El diseño considerado fue no experimental de temporalidad transversal; según Arias (2020), afirma que este diseño conlleva a la no manipulación de variables, debido a que la unidad de análisis está en su realidad natural, sin alguna modificación prevista y, por tanto, el investigador solo se limita a observar el fenómeno en cuestión. Por otro lado, el estudio fue de temporalidad transversal porque los datos fueron extraídos en un único y determinado momento y al mismo tiempo, puesto que el objetivo del estudio solo busca definir los parámetros del estudio y analizar la relación (Cabezas et al., 2018).

La unidad de análisis

Se estableció como unidad de análisis al trabajador de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

3.2. Diseño muestral

a) Población

Se refiere a la totalidad de participantes que poseen las características requeridas para ser tomados en cuenta en la investigación (Ñaupas et al., 2018). El estudio en tanto comprendió a 140 colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

Criterios de inclusión:

Se incluyen como población a los colaboradores activos pertenecientes a la empresa Sipán Distribuciones S.A.C.

Criterios de exclusión:

Se excluyen de la población a individuos ajenos a la empresa Sipán Distribuciones S.A.C.

b) Muestra

La muestra, según Ñaupas et al. (2018), es la parte representativa del universo, que poseen las condiciones necesarias para el estudio. En tanto a los fines del estudio y para la obtención de resultados consistentes, se considera a la su totalidad de la población como parte de la muestra (Robles, 2019), por lo que se tomó en cuenta a los 140 colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

c) Muestreo censal

En el presente proyecto de investigación, se recurrió al muestreo censal, dado que este proceso comprende la recolección de los datos sobre el total de elementos que conforman la población (Sánchez et al., 2018). Por lo tanto, se tomó el mismo número de individuos que conforman la población de estudio siendo 140 colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

3.3. Técnicas de recolección de datos

a) Técnicas de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual, según Cabezas et al. (2018), es usada para recabar las opiniones mediante preguntas. Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario, según Ñaupas et al. (2018), es la estructuración de una agrupación de preguntas escritas en una cartilla y que están relacionadas con las hipótesis, variables e indicadores de estudio.

b) Instrumentos de recolección de datos:

Se recurrió a un cuestionario enfocado sobre los constructos del fenómeno de investigación, teniendo como base la matriz de operacionalización, cuyos ítems fueron estructurados en función a las dimensiones e indicadores. De esta manera, para el constante presentismo laboral, se tiene como dimensiones al enfoque en el trabajo y al enfoque psicológico; conjuntamente con 12 ítems elaborados y para el constructo desempeño laboral, tiene como dimensiones a; resultado de la tarea, comportamientos y rasgos; es así que se elaboraron 24 ítems; entre ambos cuestionarios se tiene un total de 36 ítems, los cuales fueron aplicados a 140 colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C.

3.3.1. Confiabilidad del instrumento

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento del presentismo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	12

En la tabla 1, se evidencia que la confiabilidad para la variable, presentismo mantiene un valor de 0.921, que la ubica en un índice de consistencia excelente.

Tabla 4

Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	24

En la tabla 2, se evidencia que la confiabilidad para la variable, desempeño laboral mantiene un valor de 0.901, que la ubica en un índice de consistencia excelente.

3.3.2. Validez del instrumento

El instrumento fue validado por tres expertos especialistas en el tema:

Tabla 5

Validadores

Validador	Firma
Arbulú Ballesteros Marco Agustín	 Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros. Magister en Administración. Doctor en Administración. CIP- 236031
Vásquez Huatay Kelly Cristina	
Supo Rojas Dante Godofredo	

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se consideró el uso de Excel y el paquete estadístico IBM SPSS Statistics v.25 para el correspondiente procesamiento estadístico. La organización analiza los datos recopilados de la encuesta en tablas de frecuencia y modelos estadísticos apropiados. Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la correlación de las variables; la estadística que examina la magnitud y la dirección de la relación entre dos variables medidas.

3.5. Aspectos éticos

Los principios éticos en los que se sustentó la investigación, los cuales son: (1) **Consentimiento informado:** Está enfocado a la autonomía, respeto de las personas; y su capacidad para tomar decisiones (Alvarez, 2018); (2) **Beneficencia:** Refiere que los investigadores buscan la protección y bienestar de los participantes en el estudio; (3) **No maleficencia:** Este principio conlleva a realizar el bien, con la finalidad de no dañar en ningún sentido a los miembros del estudio (Castro et al., 2019). En tal caso, se informó inicialmente a los colaboradores de la empresa que toda información recopilada sería expresamente con fines académicos (4) **Confidencialidad:** es el cuidado y protección de la privacidad, como su información personal (Castro et al., 2019). Por ello, todo dato obtenido no ha de ser difundido a la opinión pública.

Por otro lado, fueron tomados en consideración los aspectos éticos presentados por la Universidad San Martín de Porres, especialmente se tuvo como base al artículo 7 del Código de Ética de la USMP (2008), el cual establece lo siguiente:

Honradez: La actitud de los miembros de la Universidad tiene que estar regidos por la honradez expresada en la integridad de sus acciones, rectitud en el obrar y la obediencia por las normas legales y universitarias.

Responsabilidad: Es una norma de todos los miembros de la sociedad universitaria, ejecutar su labor con dedicación, responsabilidad, para el logro de las metas de la institución.

Honestidad intelectual: Es decir, respetar la autoría de las fuentes de información revisadas, las cuales se han utilizado para la elaboración de la investigación, evitando cualquier tipo de plagio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis

Puesto que en el estudio se tuvo una muestra mayor a 50 datos (140 trabajadores), se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (Anexo 6), debido a que el valor de significancia en las series de las variables presentismo laboral y desempeño laboral es superior a 0,05. La prueba estadística de correlación que conviene utilizar para el contraste de la Hipótesis general es Pearson por su distribución paramétrica.

Por otro lado, para el contraste de las hipótesis específicas, se aprecia que las dimensiones 1 y 2 que competen a “resultado de la tarea” y “comportamiento”, su valor de significancia fue menor a 0.05 (0.000 y 0.019 < 0.05), por lo cual para estas dos corresponde usar Rho de Spearman por su distribución no paramétrica. En tanto, para la tercera hipótesis al ser la significancia mayor a 0.05 (0.200 > 0.05), se usa Pearson.

A continuación, se da respuesta al objetivo general y los específicos de la investigación:

4.1.1. Hipótesis derivada 1.

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el resultado de la tarea de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

Para el logro del objetivo, se aplicó un cuestionario, respondiendo la formulación del problema: ¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y el resultado de la tarea de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022?; el mismo que condujo a establecer la relación entre el presentismo y el resultado de las tareas de los trabajadores de la empresa.

Tabla 6

Relación entre el presentismo y el resultado de las tareas de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022

Rho de Spearman		Presentismo laboral	Resultado de las tareas
Presentismo laboral	Coefficiente de correlación	1,000	, 680**
	Sig. (bilateral)	.	, 000
	N	140	140
Resultado de las tareas	Coefficiente de correlación	, 680**	1,000
	Sig. (bilateral)	, 000	.
	N	140	140

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

En la tabla, se muestra que el presentismo laboral se relaciona significativamente con el resultado de las tareas de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022, debido a la existencia de un valor de significancia menor a 0,05 ($,000 <, 05$). Aunado a ello, se puede explicar tal relación como una de dirección positiva/directa y con un grado de relación moderado, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,680. Esto es que, de surgir una variación en el presentismo laboral

también habrá un cambio en la misma dirección sobre el resultado de las tareas de los colaboradores de la entidad.

4.1.2. Hipótesis derivada 2

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

Para el logro del objetivo, se aplicó el instrumento cuestionario, respondiendo la formulación del problema: ¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022?; el mismo que condujo a establecer la relación entre el presentismo y el comportamiento de los trabajadores de la empresa.

Tabla 7

Relación entre el presentismo y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022

	Rho de Spearman	Presentismo laboral	Comportamiento
Presentismo laboral	Coefficiente de correlación	1,000	, 550**
	Sig. (bilateral)	.	, 000
	N	140	140
Comportamiento	Coefficiente de correlación	, 550**	1,000
	Sig. (bilateral)	, 000	.
	N	140	140

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

En la tabla, se muestra que el presentismo laboral se relaciona significativamente con el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022, debido a la existencia de un valor de significancia menor a 0,05 ($,000 <, 05$). Aunado a ello, se puede explicar tal relación como una de dirección positiva/directa y con un grado de relación moderado, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,550. Esto es que, de surgir una variación en el presentismo laboral también habrá un cambio en la misma dirección sobre el comportamiento de los colaboradores de la entidad.

4.1.3. Hipótesis derivada 3

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

Para el logro del objetivo, se aplicó el instrumento cuestionario, respondiendo la formulación del problema: ¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022?; el mismo que condujo a establecer la relación entre el presentismo y los rasgos de los trabajadores de la empresa.

Tabla 8

Relación entre el presentismo y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022

		Presentismo laboral	Rasgos
Presentismo laboral	Correlación de Pearson	1,000	, 330**
	Sig. (bilateral)	.	, 000
	N	140	140
Rasgos	Correlación de Pearson	, 330**	1,000
	Sig. (bilateral)	, 000	.
	N	140	140

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

En la tabla, se muestra que el presentismo laboral se relaciona significativamente con el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022, debido a la existencia de un valor de significancia menor a 0,05 ($,000 <, 05$). Ello se puede explicar como una relación de dirección positiva/directa y con un grado de relación baja, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,330. Esto es que, de surgir una variación en el presentismo laboral también habrá un cambio en la misma dirección sobre el comportamiento de los colaboradores de la entidad.

4.1.4. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

Esta hipótesis busca responder a la pregunta: ¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022?; por lo cual se propuso determinar la relación entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa. El diagnóstico es el siguiente:

Tabla 9

Relación entre el presentismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

		Presentismo laboral	Desempeño laboral
Presentismo laboral	Correlación de Pearson	1,000	, 650**
	Sig. (bilateral)	.	, 000
	N	140	140
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	, 650**	1,000
	Sig. (bilateral)	, 000	.
	N	140	140

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

En la tabla, se muestra que el presentismo laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, debido a la existencia de un valor de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$). Aunado a ello, se puede explicar tal relación como una de dirección positiva/directa y con un grado de relación moderado, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,650. Esto es que, de surgir una variación en el presentismo laboral también habrá un cambio en la misma dirección sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

5.1.1. Hipótesis derivada 1

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el resultado de la tarea de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

En los resultados en la Tabla 4, se refleja que existe una relación significativa positiva/directa y con un grado de relación moderado entre el presentismo laboral y la ejecución eficaz de las tareas (sig. 0.000; rho=0.680). Frente a ello, Aguirre et al. (2019) encontraron que el 100 % no conoce el término presentismo, el 53 % se sintió preocupado por la cantidad de trabajo que tiene; sin embargo, el 87 % indicó considerarse productivo a pesar la carga laboral; mientras que, un 87 % sintió que el tiempo no le alcanza. También Bailey (2018) explica que la atención que se impone hacia el trabajo, busca evitar cualquier tipo de distracciones que no contribuyan con la ejecución del trabajo; por lo que, mientras que el colaborador reciba menos distracciones, más productivo se vuelve.

5.1.2. Hipótesis derivada 2

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

En los resultados en la Tabla 5, se refleja que existe una relación significativa positiva/directa y con un grado de relación moderado entre el presentismo laboral y el comportamiento de los colaboradores (sig. 0.000; rho=0.550); de esta forma, Lipa (2020) menciona que la correlación fue positiva entre las variables al obtenerse un p valor < 0,05 y Rho de Spearman = 0.772; siendo así, que Aguirre et al. (2019) acotan que los colaboradores pueden asistir a su centro de trabajo a pesar de encontrarse en mal estado de salud, por motivos de sobrecarga y responsabilidad por entregas de trabajo a tiempo. En contraste, Miranda (2021) señala que el 68.18 % de los colaboradores extiende su jornada laboral con la finalidad de simular estar trabajando, el 68.18 % de los encuestados también evidenciaron que le agregan cierto nivel de esfuerzo que no hay con el fin de engrandecer sus funciones.

5.1.3. Hipótesis derivada 3

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

En los resultados en la Tabla 6, se refleja que existe una relación significativa positiva/directa y con un grado de relación baja entre el presentismo laboral y los rasgos de los colaboradores (sig. 0.000; $r=0.330$). Si bien estos resultados son similares a los de Cribillero y Guzmán (2021), estos también demostraron que existe relación entre las variables, los hallazgos difieren en cuanto al grado de relación, ya que, en contraste, la de dichos autores fue fuerte por un valor de 0.769. Así mismo, Lipa (2020) encontró un nivel alto en potencial de mejoramiento (71.80 %), logro de metas (69.40 %), competencias (67.10 %) y rasgos de personalidad (69.40 %). Mariño (2018) tuvo como fin determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral; a lo que, Robbins y Judge (2017) explican que estos rasgos manifiestan que los colaboradores pueden estar ligados con el desarrollo de las actividades laborales, siendo que, el empleado muestra una actitud que inspira confianza, demuestra contar con experiencia y mostrarse ocupado, donde estos elementos pueden repercutir de manera negativa o positiva en la ejecución de las actividades laborales.

5.1.4. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C. Chiclayo, 2022.

En los resultados en la Tabla 7, se refleja que existe una relación significativa positiva/directa y con un grado de relación moderada entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los colaboradores (sig. 0.000; $r=0.650$). De esta forma, Mantilla (2018) coincide demostrando una relación entre las variables con un $Rho = 0.620$, del mismo modo, Nilasari et al. (2021) determinó la relación con un valor de $Beta = 0.087$, el valor de $CR = 2.023$, con un valor de ($p = 0.043 < 0.05$). Asimismo, Meneses et al. (2019) identificaron un nivel alto de presentismo (65 %); además, el 75 % mencionó que laboran más de 8 horas diarias, por lo que su productividad está por encima del 100 %. Ugalde (2021) menciona que halló que, el 70 % mostró un presentismo disminuido y el 14% evidenció un presentismo alto; mientras que en el 16 % no se le halló signos de presentismo laboral. Por otro lado, Cribiillero y Guzmán (2021) encontraron que el nivel de desempeño laboral es medio en un 52.3 %, lo cual significa que es necesario llevar a cabo jornadas de capacitaciones para mejorar el crecimiento de los colaboradores.

CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que existe una conexión significativa, positiva y directa, con un grado de relación moderado, entre el presentismo laboral y la ejecución eficaz de las tareas reflejado en un $p = 0.000$ y una $\rho = 0.680$ en los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., Chiclayo, 2022.

Asimismo, en relación al objetivo específico 2, se encontró que existe una asociación significativa, positiva y directa, con un grado de relación moderado, entre el presentismo laboral y el comportamiento de los colaboradores manifestado en un $p = 0.000$ y una $\rho = 0.550$ en la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., Chiclayo, 2022.

Por otro lado, en cuanto al objetivo específico 3, se evidenció que existe un vínculo significativo, positivo y directo, aunque con un grado de relación bajo, entre el presentismo laboral y los rasgos de los colaboradores expresado en un $p = 0.000$ y una $r = 0.330$ en la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., Chiclayo, 2022.

Finalmente, en relación al objetivo general, se concluye que existe un vínculo significativo, positivo y directo, con un grado de relación moderado, entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los colaboradores ilustrado en un $p = 0.000$ y una $r = 0.650$ en la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., Chiclayo, 2022.

RECOMENDACIONES

En lo que respecta al objetivo específico 1 y en lo que concierne a los resultados de las actividades vinculadas al presentismo, es evidente que los empleados son conscientes de las responsabilidades que deben cumplir. Sin embargo, es común que las personas tiendan a procrastinar las tareas que no encuentran estimulantes, que les resultan desagradables, difíciles o que se les imponen. Por lo tanto, se sugiere enfocarse en los elementos del entorno laboral donde sea posible encontrar maneras de aliviar la carga de trabajo, ya que esto podría conllevar a un comportamiento laboral potencialmente negativo, como el presentismo debido a problemas de salud. En realidad, parece plausible que la reducción de las tareas administrativas y la minimización de conflictos de roles en el lugar de trabajo puedan contribuir a aligerar la carga de trabajo.

En el marco del objetivo específico 2, en cuanto al comportamiento de los empleados en relación con el presentismo, resulta crucial abordar y mitigar los comportamientos individuales de alto riesgo, al tiempo que se busca mejorar la cultura y el ambiente laboral, dado que estos aspectos son esenciales para una reducción sostenible del presentismo. Por lo tanto, es imperativo desarrollar estrategias apropiadas que se ajusten a las necesidades reales de la organización.

Por otra parte, en el objetivo específico 3, en relación a las características de los empleados vinculadas al presentismo, resulta de suma importancia dirigir la atención hacia la conducta de los líderes y supervisores, ya que un estilo de liderazgo eficaz, en el entorno laboral, puede generar un mayor empoderamiento

psicológico en los colaboradores, incentivándolos a participar activamente en diversas actividades.

Para concluir, en lo que respecta al objetivo general, cuando las actitudes laborales se asemejan a un compromiso excesivo, es comprensible cómo el presentismo puede relacionarse con la adicción al trabajo. Por ende, resulta fundamental concentrarse en garantizar que los empleados cumplan con el horario establecido y que disfruten de sus vacaciones de manera apropiada.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguirre, C., Gómez, A., Hurtado, J., Teherán, H., y Yory, J. (2019). *Efectos del presentismo laboral en la eficacia de los profesionales que manejan los procesos HSE de la empresa GEOTEC ingeniería LTDA*. Bogotá D.C.: Repositorio Institucional Corporación Universitaria UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/555>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis, guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology Community Health*, 54(7), 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Aronsson, G., y Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal Occup Environ Med*, 47(9), 958-966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Bailey, C. (2018). *Hyper Focus. Cómo centrar tu atención en un mundo de distracciones*. Barcelona: Editorial Reverté. <https://bit.ly/3rWSdcU>

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, M., Játiva, E., García, N., Otzen, T., & Manterola, C. (2019). Aspectos Éticos Propios de los Diseños más Utilizados en Investigación Clínica. *J. health med. sci*, 5(3), 183-193. <https://johamsc.com/wp-content/uploads/2019/10/JOHAMSC-53-183-193-2019.pdf>

Chávez, J., Altamirano, E., Osorio, F., & Raymundo, C. (2020). Modelo esbelto de gestión de producción para la reducción de desperdicios en PYMES del sector alimentos procesados. In W. Karwowski, S. Trzcielinski, & B. Mrugalska, *Advances in Manufacturing, Production Management and Process Control* (pp. 53-62). Washington D.C.: Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-20494-5_5

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw Hill.

Cooper, C., y Lu, L. (2018). *Presenteeism at work*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://bit.ly/3DNS3qT>

- Cribillero, K., y Guzmán, R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los clientes internos de la empresa Entel Perú SA, Chimbote 2019*. Chimbote: Repositorio institucional universidad César Vallejo.
- Díaz, F., y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Ferro, J. (2020). *Perito judicial en derecho laboral y seguridad social: Auditoría laboral*.
https://books.google.com.pe/books?id=d1nMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- García, M. (2004). Descripción de diferencias en determinados factores motivacionales de los empleados que pertenecen al departamento administrativo y de producción de una empresa en crisis económica de la ciudad de Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 47-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/798/79801105.pdf>
- Gil, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y la prevención de los riesgos laborales*. Ediciones Piramide S.A.
- Graño, M. (2017). *¡Vamos! Cómo aplicar la iniciativa emprendedora en la empresa y en la vida*. Barcelona: Profit.
<https://books.google.com.pe/books?id=X6Y7DwAAQBAJ&pg=PT35&dq=orientaci%C3%B3n+hacia+el+servicio&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-g5z90sv3AhW->

D7kGHR7dD8sQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=orientaci%C3%B3n%20hacia%20el%20servicio&f=true

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México, D.F: Cengage Learning Editores, S.A.

Hernández, E. (2016). *Valoración, seguimiento, y difusión de acciones de mediación*. Madrid: Editorial Cep. [https://books.google.com.pe/books?id=cU-](https://books.google.com.pe/books?id=cU-DwAAQBAJ&pg=PA41&dq=teor%C3%ADa+de+Campbell+desempe%C3%B1o&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0fymtcB3AhVaLrkGHXfKBi4Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=true)

[DwAAQBAJ&pg=PA41&dq=teor%C3%ADa+de+Campbell+desempe%C3%B1o&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0fymtcB3AhVaLrkGHXfKBi4Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=cU-DwAAQBAJ&pg=PA41&dq=teor%C3%ADa+de+Campbell+desempe%C3%B1o&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0fymtcB3AhVaLrkGHXfKBi4Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=true)

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7 ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill Education. <https://b-ok.lat/book/5375854/6f5ae2>

Huerta, W., Ching, G., Campos, A., y Antaurco, M. (2019). La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin. *Repositorio Institucional Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion*, 1-10. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2128/ARTICULO%20CIENTIFICO%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hunter, J., Meiring, R., Cripps, A., Tuppih, H., Vicendese, D., Kingsley, M., & Gordon, B. (2021). Relationships between Physical Activity, Work Ability,

Absenteeism and Presenteeism in Australian and New Zealand Adults during COVID-19. *International Journal of environmental Research and Public Health*, 18, 1-14. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/23/12563>

Infante, H. (2018). *Pirámide de la felicidad laboral. Las claves para alcanzar la felicidad en el trabajo*. Mestas ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=iDI8DwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Kinman, G., y Clements, A. (2022). Sickness Presenteeism in Prison Officers: Risk Factors and Implications for Wellbeing and Productivity. *International journal of environmental research and public health*, 19(6), 1-10. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3389>

Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., . . . Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal Occup Environ Med*, 44(1), 14-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>

Lipa, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa [Tesis de Maestría]*. Lima: Respositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mantilla, J. (2018). *El estrés y el desempeño laboral en el canal de autoservicio de Nestlé Perú S.A. Lima, 2018*. Lima: Repositorio institucional universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31014>
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral [Tesis de Maestría]*. Ambato: Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Meneses, V., Osorio, T., y Higuera, L. (2019). *Presentismo y productividad en el contexto de estrés laboral, empresa del sector comercial, Villamaría - Caldas, 2018*. Manizales: Repositorio institucional Universidad de Manizales. https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3496/Higuera_Lorena_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, A. (2021). *Factores personales que influyen en el presentismo laboral de los trabajadores de factoria instruil S.A.C. Moche - Trujillo, 2020*. Trujillo: Repositorio institucional universidad nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16864>
- Mondy, W., y Mondy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación. <https://es.b-ok.lat/book/5573585/115169>
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Editorial Sanz Y Torres S.I. <https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&pg=PA132&dq=pr>

esentismo+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjI0raA3sP3AhXnDbkGHVK
NDh4Q6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=presentismo%20laboral&f=false

Moya, R., Fernández, G., García, V., Gómez, R., González, M., Palomero, M., . . .
Poveda, M. (2021). *Características y necesidades de atención higiénico-
sanitaria de las personas dependientes*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
[https://books.google.com.pe/books?id=t6EIEAAQBAJ&pg=PA86&dq=La+d
imensi%C3%B3n+psicol%C3%B3gica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj-
m7fiHmN3AhXPD7kGHS6QAD4Q6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=La%20dim
ensi%C3%B3n%20psicol%C3%B3gica&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=t6EIEAAQBAJ&pg=PA86&dq=La+d
imensi%C3%B3n+psicol%C3%B3gica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj-
m7fiHmN3AhXPD7kGHS6QAD4Q6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=La%20dim
ensi%C3%B3n%20psicol%C3%B3gica&f=false)

Nilasari, B., Nisfiannoor, M., y Devinta, F. (2021). Changes in motivation that affect
employee performance during the Covid 19 pandemic. *Journal of applied
management (JAM)*, 19(2), 435-447.
<http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la
investigación. Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis* (Quinta ed.).
Bogotá: Ediciones de la U.

Orjuela, A., y Salazar, N. (2019). Presentismo: caracterización a través de las
escalas de medición. *Universidad del Rosario*, 3-17.
https://doi.org/10.48713/10336_20613

Oviedo, A. (2021). *Procedimiento gestión de reclutamiento y selección de personal*.
México D.F: Educa Digital.

https://books.google.com.pe/books?id=zdk6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Pintado, M., y Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables-FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. *Horizonte Empresarial*, 7(1), 15-29. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i1.1347>

Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México D.F: Pearson.

Robles, B. (2019). Población y muestra. *Revista UPAO*, 245-246. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>

Salgado, J., y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Santi, I. (2018). *Pérdidas económicas del ausentismo y el presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque - 2016 [Tesis de Maestría]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad Nacional Agraria La Molina.

<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/3795/santihuaranca-ines-fanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soto, C., y Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

Ugalde, A. (2021). *Presentismo laboral y factores psicosociales: la ausencia mental en el trabajo y su incidencia en las trabajadoras de la maquila del Estado de Querétaro [Tesis de Maestría]*. Querétaro: Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Querétaro. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/3212/1/PSMAC-206854-0821-821-Alina%20Ugalde%20Hern%c3%a1ndez%20%20%20-A.pdf>

USMP. (2008). *Código de ética de la Universidad de San Martín de Porres*. Santa Anita: Universidad San Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/nuesuniv/pdf/CODIGO%20DE%20ETICA.pdf>

Valdés, A., López, E., & Aguilera, A. (2019). Gestión de residuos industriales y sostenibilidad. Necesidad de un enfoque de economía ecológica. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 424-435. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1323>

Wun, J., Lu, L., & Cooper, C. (2021). The compensatory protective effects of social support at work in presenteeism during the coronavirus disease pandemic. *Frontiers in psychology*, 12, 1-14. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.643437/full>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 10

Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	“El presentismo Laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C Chiclayo, 2022”
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Violencia, género y empresa
AUTORES:	Esquivel Guanilo, Stefany Salazar Chávez, Radmel Manuel

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
<p>VD: Desempeño laboral</p> <p>VI: Presentismo laboral</p> <p>¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C Chiclayo, 2022</p>	<p>Hg: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022.</p>	<p>VD: Desempeño laboral</p>	<p>1. Resultado de la tarea</p> <p>2. Comportamientos</p> <p>3. Rasgos</p>	<p>✓ Enfoque: Cuantitativo</p> <p>✓ Tipo: Descriptivo</p> <p>✓ Alcance: Correlacional</p> <p>✓ Diseño: Transversal- No experimental</p> <p>✓ Unidad de investigación: Trabajador de Sipán Distribuciones SAC, 2019</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Fuente de Información
<p>PE-1</p> <p>VI: Presentismo laboral</p> <p>VD: Resultado de la tarea</p>	<p>Establecer la relación entre el presentismo y el resultado de la tarea de los trabajadores</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el resultado de la tarea de los</p>	<p>VD: Resultado de la tarea</p>	<p>1. Cantidad de trabajo</p> <p>2. Desperdicios generados</p>	<p>✓ Cuestionario desempeño laboral</p> <p>✓ Cuestionario Presentismo</p>

¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y el resultado de la tarea de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022?	de la empresa Sipán distribuciones S.A.C Chiclayo, 2022.	trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022.	VI: Presentismo laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque en el trabajo 2. Enfoque psicológico
PE-2 VI: Presentismo Laboral VD: Comportamientos ¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022?	Establecer la relación entre el presentismo y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C Chiclayo, 2022.	H2: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022.	VD: Comportamientos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puntualidad 2. Interacción social 3. Resolución de problemas
			VI: Presentismo Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque en el trabajo 2. Enfoque psicológico
PE-3 VI: Presentismo Laboral VD: Rasgos ¿Qué relación existe entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022?	Establecer la relación entre el presentismo y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones S.A.C Chiclayo, 2022.	H3: Existe relación significativa entre el presentismo laboral y los rasgos de los trabajadores de la empresa Sipán distribuciones SAC Chiclayo, 2022.	VD: Rasgos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actitud 2. Confianza 3. Nivel de experiencia
			VI: Presentismo Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque en el trabajo 2. Enfoque psicológico

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 11

Operacionalización de la variable 1

Variable: Presentismo		
Definición conceptual: De acuerdo a Koopman et al. (2002 citado por Moriano et al., 2019), coinciden al indicar que este concepto se relaciona con la habilidad del colaborador para concentrarse en sus actividades laborales a pesar de las distracciones que puedan generar los problemas con el dolor o la salud.		
Técnica / Instrumento: Encuesta / Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
<p>Dimensión 1</p> <p>Enfoque en el trabajo</p> <p>Es la atención que se impone hacia el trabajo, donde se evitan cualquier tipo de distracciones que no contribuyan con la ejecución del trabajo; por lo que, mientras que el colaborador tenga menos distracciones, más productivo se vuelve (Bailey, 2018).</p>	<p>Indicador 1: Resultado del proceso de trabajo</p> <p>Es la medida en que se ha logrado los resultados planeados, organizados y dirigidos con anterioridad, los cuales deben acercarse lo más posible a los objetivos y metas establecidos previamente (Chiavenato, 2018).</p>	<p>1. ¿Sus actividades laborales las planifica y organiza con anterioridad?</p> <p>2. ¿Con las actividades laborales que se le encomienda, usted siempre alcanza las metas?</p> <p>3. ¿Considera que las actividades laborales que realiza cumplen con los objetivos de la organización?</p>
<p>Dimensión 2</p> <p>Enfoque psicológico</p> <p>Consiste en incentivar la práctica de habilidades de comunicación y sociales, con la finalidad de que el individuo se sienta motivado a desarrollarse y desenvolverse en su</p>	<p>Indicador 1: Emoción</p> <p>Son los sentimientos subjetivos o reacciones; que se manifiestan cuando un individuo recuerda hechos o experiencias familiares o personales las cuales vienen acompañadas con una serie de sentimientos; así como cuando la persona se comunica, reacciona emocionalmente y</p>	<p>4. ¿Responde emocionalmente ante cualquier situación laboral?</p> <p>5. ¿Demuestra indiferencia de sentimientos ante cualquier situación laboral?</p> <p>6. ¿Considera que su forma de ser es producto de las vivencias familiares?</p>

<p>vida diaria; además de, mantener y mejorar sus capacidades cognitivas (Moya et al., 2021).</p>	<p>manifiesta una respuesta emocional (Hellriegel et al., 2017).</p>	
	<p>Indicador 2: Cognición</p> <p>Consiste en el cúmulo de datos, información, definiciones, experiencias e ideas que posee el individuo para el desarrollo de sus actividades; asimismo, el conocimiento va cambiando en función de la innovación, por lo que el individuo debe estar en constante actualización, lo que se traduce en aprender, saber comunicarse de manera continua y frecuente con la finalidad de no ser obsoleto (Chiavenato, 2018).</p>	<p>7. ¿Considera que posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?</p> <p>8. ¿Piensa que, en función de la innovación de la información, usted se mantiene en constante aprendizaje?</p> <p>9. ¿Práctica sus habilidades de comunicación con la finalidad de desenvolverse laboralmente?</p>
	<p>Indicador 3: Conducta</p> <p>Es la actitud que presenta el individuo ante situaciones que lo confronta en el trabajo; asimismo el comportamiento de la persona depende del campo dinámico, es decir, el entorno vital que abarca al individuo y su entorno psicológico; entorno tal cual, y como es percibido por el individuo en relación a sus necesidades presentes o actuales, el cual puede o no generar motivación, y con ello conlleva una distracción del desarrollo de sus actividades (Chiavenato, 2018).</p>	<p>10. ¿Demuestra una actitud desinteresada ante situaciones incómodas en el trabajo?</p> <p>11. ¿Considera que su entorno laboral lo incentiva y motiva a desarrollarse personalmente?</p> <p>12. ¿En su entorno laboral considera que existen situaciones que le generan distracciones en el desarrollo de sus actividades?</p>

Tabla 12

Operacionalización de la variable 2

Variable: Desempeño Laboral		
Definición conceptual: El desempeño laboral consiste en el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que contribuyen a la elaboración de un producto o servicio. Además, esas obligaciones y responsabilidades elementales del puesto regularmente están vinculadas directamente con las funciones que se incluyen en la descripción del puesto (Robbins y Judge, 2017).		
Técnica / Instrumento: Encuesta / Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
<p>Dimensión 1</p> <p>Resultado de la tarea individual</p> <p>Consiste en que desde la perspectiva de la organización, si esta considera de mayor importancia los fines que los propios medios, generará que los hallazgos de las actividades individuales se conviertan en un factor importante de evaluar, es decir, se considera para la evaluación la cantidad de trabajo, la cual está ligada con el rendimiento y conjunto de actividades que el colaborador logra desarrollar mediante la ejecución de su trabajo; asimismo, están los desperdicios generados, siendo estos los relacionados con los costos vinculados con la producción</p>	<p>Indicador 1: Cantidad de trabajo</p> <p>Díaz y Carrasco (2018) resaltan que es el volumen de trabajo que se le exige al colaborador, el cual es contrastado con el tiempo que se dispone para poder llevarlo a cabo y su remuneración va acorde con las actividades realizadas.</p>	<p>1. ¿Considera que el volumen de tareas que se le encomiendan es justo?</p> <p>2. ¿Se esfuerza por cumplir con el volumen de actividades asignadas en un determinado plazo de tiempo?</p> <p>3. ¿Usted piensa que su remuneración está acorde con las actividades realizadas?</p>
	<p>Indicador 2:</p> <p>Desperdicios generados</p> <p>Son aquellos residuos que se generan producto de las actividades que realiza la organización, después de haber consumido y utilizado los recursos, siendo que los mismos desperdicios generan costos adicionales y son difíciles darles otro uso o reprocesarlos (Chávez et al., 2020; Valdés et al., 2019).</p>	<p>4. ¿Considera que las actividades que se realizan en la organización generan muchos residuos?</p> <p>5. ¿Cree que es complicado no generar desperdicios habiendo realizado una correcta utilización de los recursos?</p> <p>6. ¿Usted se preocupa por lograr los objetivos de la organización con el mínimo de desperdicios generados?</p>

<p>Dimensión 2</p> <p>Comportamiento</p> <p>Robbins y Judge (2017) indica que las conductas que son valoradas o estimadas no sólo se limitan a las relacionadas específicamente con la productividad del empleado, sino que, se incluyen más elementos como el apoyo que se brindan entre los integrantes, mediante sugerencias y mostrando una actitud de voluntad para para desarrollar actividades extras, siendo este tipo de acciones las que permiten que las organizaciones se desarrollen favorablemente.</p>	<p>Indicador 1: Puntualidad</p> <p>Conlleva la rapidez con la que el colaborador ejecuta y envía las tareas desarrolladas y requeridas para la consecución de los objetivos organizacionales; además, de que se considera al horario que cumple cotidianamente el colaborador (Robbins y Judge, 2017).</p>	<p>7. ¿Ejecuta y envía con rapidez las tareas requeridas para la consecución de los objetivos organizacionales?</p> <p>8. ¿Considera que cumple correctamente con el horario de trabajo que establece la organización?</p> <p>9. ¿Considera que desarrolla con prontitud sus actividades laborales cuando se le encomienda?</p>
	<p>Indicador 2: Interacción social</p> <p>Por su parte Robbins y Judge (2017), indican que también se incluye el elemento apoyo y sociabilización entre colegas, lo cual se traduce en un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos organizacionales.</p>	<p>10. ¿Considera que formar parte de un equipo de trabajo le permite alcanzar los objetivos organizacionales?</p> <p>11. ¿Considera que existe un apoyo entre colegas que permite que la organización se desarrolle favorablemente?</p> <p>12. ¿La sociabilización entre colegas le permite trabajar una buena interacción entre colegas de trabajo?</p>
	<p>Indicador 3: Resolución de problemas</p> <p>Consiste en la capacidad que posee el colaborador para poder solucionar ciertas situaciones e inconvenientes, para luego poder transformarlos en un beneficio para la organización (Robbins y Judge, 2017).</p>	<p>13. ¿En las situaciones de conflicto, usted brinda soluciones rápidas?</p> <p>14. ¿Cuándo surgen inconvenientes, usted contribuye con ideas y métodos para solucionarlos?</p> <p>15. ¿Hace usted sugerencias creativas que permitan transformar los conflictos en un beneficio para la organización?</p>

<p>Dimensión 3</p> <p>Rasgos</p> <p>Comprende a todos los rasgos que manifiestan los colaboradores, los cuales están ligados con el desarrollo de las actividades laborales, siendo que, el empleado muestra una actitud que inspira confianza, demuestra contar con experiencia y mostrarse ocupado, donde estos elementos pueden repercutir de manera negativa o positiva en la ejecución de las actividades laborales. Por ello, los rasgos específicamente analizados para el desempeño laboral son la actitud, la confianza y el nivel de experiencia (Robbins y Judge, 2017).</p>	<p>Indicador 1: Actitud</p> <p>Chiavenato (2018), menciona que la actitud, corresponde a la predisposición e iniciativa del individuo, siendo que la predisposición consiste en que el colaborador para reaccionar de manera positiva o negativa ante las situaciones, personas u objetos; mientras que la iniciativa, refiere a aquella capacidad para visualizar un plan, proponer ideas y que el individuo se asegure personalmente del éxito.</p>	<p>16. ¿Asume siempre una predisposición positiva para acudir a la organización y realizar sus funciones?</p> <p>17. ¿Tiene iniciativa para proponer nuevas ideas que contribuyan con la realización de sus actividades laborales?</p> <p>18. ¿Considera que cuando propongo un plan, me aseguro personalmente de que tenga éxito?</p>
	<p>Indicador 2: Confianza</p> <p>La confianza se traduce como ese comportamiento que manifiesta en relación a la capacidad de ejecutar y desarrollar las actividades laborales (Robbins y Judge, 2017).</p>	<p>19. ¿Sus jefes inmediatos le asignan tareas basados en la capacidad que usted posee para desarrollarlas?</p> <p>20. ¿Cuándo ejecuta sus actividades laborales confía en que los resultados sean de acuerdo a los planificados?</p> <p>21. ¿Considera usted que la confianza laboral debe de basarse en la capacidad que posee cada trabajador y no otros indicadores?</p>
	<p>Indicador 3: Nivel de experiencia</p> <p>Se traduce en el conjunto de conocimientos que poseen o han adquirido los colaboradores</p>	<p>22. ¿Cree que a través de sus vivencias ha podido adquirir la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones?</p> <p>23. ¿Considera que su experiencia se puede formar</p>

	<p>mediante actividades formativas y vivencias; los cuales pueden ser técnicos; asimismo estos dirigidos hacia los negocios o están vinculados con las habilidades interpersonales (Robbins y Judge, 2017; Mondy y Mondy, 2010).</p>	<p>a través de actividades intelectuales, formativas, técnicas y habilidades interpersonales que podrán ayudar a lograr sus metas laborales?</p> <p>24. ¿Es consciente de que las actividades de formación que realiza la organización, contribuyen con su nivel de experiencia?</p>
--	--	--

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

Cuestionario Presentismo y Desempeño Laboral

Estimado Colaborador (a)

El presente cuestionario tiene como propósito la recopilación de información con fines académicos con respecto al presentismo y Desempeño laboral; asimismo, informarle que las respuestas brindadas serán tratadas con la mayor confidencialidad y discrecionalidad; por lo que se le solicita se sirva a responder con la mayor sinceridad y objetividad posible.

Indicaciones: Marque con un (x) la respuesta que mejor se adecue a su percepción, las alternativas de respuesta son:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
ENFOQUE EN EL TRABAJO		1	2	3	4	5
1	¿Sus actividades laborales las planifica y organiza con anterioridad?					
2	¿Con las actividades laborales que se le encomienda, usted siempre alcanza las metas?					
3	¿Considera que las actividades laborales que realiza cumplen con los objetivos de la organización?					
ENFOQUE PSICOLÓGICO		1	2	3	4	5
4	¿Responde emocionalmente ante cualquier situación laboral?					
5	¿Demuestra indiferencia de sentimientos ante cualquier situación laboral?					
6	¿Considera que su forma de ser es producto de las vivencias familiares?					
7	¿Considera que posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?					
8	¿Piensa que, en función de la innovación de la información, usted se mantiene en constante aprendizaje?					
9	¿Practica sus habilidades de comunicación con la finalidad de desenvolverse laboralmente?					
10	¿Demuestra una actitud desinteresada ante situaciones incómodas en el trabajo?					
11	¿Considera que su entorno laboral lo incentiva y motiva a desarrollarse personalmente?					
12	¿En su entorno laboral considera que existen situaciones que le generan distracciones en el desarrollo de sus actividades?					
RESULTADO DE LA TAREA INDIVIDUAL		1	2	3	4	5
13	¿Considera que el volumen de tareas que se le encomiendan es justo?					
14	¿Se esfuerza por cumplir con el volumen de actividades asignadas en un determinado plazo de tiempo?					

15	¿Usted piensa que su remuneración está acorde con las actividades realizadas?					
16	¿Considera que las actividades que se realizan en la organización generan muchos residuos?					
16	¿Cree que es complicado no generar desperdicios habiendo realizado una correcta utilización de los recursos?					
18	¿Usted se preocupa por lograr los objetivos de la organización con el mínimo de desperdicios generados?					
COMPORTAMIENTO		1	2	3	4	5
19	¿Ejecuta y envía con rapidez las tareas requeridas para la consecución de los objetivos organizacionales?					
20	¿Considera que cumple correctamente con el horario de trabajo que establece la organización?					
21	¿Considera que desarrolla con prontitud sus actividades laborales cuando se le encomienda?					
22	¿Considera que formar parte de un equipo de trabajo le permite alcanzar los objetivos organizacionales?					
23	¿Considera que existe un apoyo entre colegas que permite que la organización se desarrolle favorablemente?					
24	¿La sociabilización entre colegas le permite trabajar una buena interacción entre colegas de trabajo?					
25	¿En las situaciones de conflicto, usted brinda soluciones rápidas?					
26	¿Cuándo surgen inconvenientes, usted contribuye con ideas y métodos para solucionarlos?					
27	¿Hace usted sugerencias creativas que permitan transformar los conflictos en un beneficio para la organización?					
RASGOS		1	2	3	4	5
28	¿Asume siempre una predisposición positiva para acudir a la organización y realizar sus funciones?					
30	¿Tiene iniciativa para proponer nuevas ideas que contribuyan con la realización de sus actividades laborales?					
31	¿Considera que cuando propongo un plan, me aseguro personalmente de que tenga éxito?					
32	¿Sus jefes inmediatos le asignan tareas basados en la capacidad que usted posee para desarrollarlas?					
33	¿Cuándo ejecuta sus actividades laborales confía en que los resultados sean de acuerdo a los planificados?					
34	¿Considera usted que la confianza laboral debe de basarse en la capacidad que posee cada trabajador y no otros indicadores?					
35	¿Cree que a través de sus vivencias ha podido adquirir la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones?					
36	¿Considera que su experiencia se puede formar a través de actividades intelectuales, formativas, técnicas y habilidades interpersonales que podrán ayudar a lograr sus metas laborales?					
37	¿Es consciente de que las actividades de formación que realiza la organización, contribuyen con su nivel de experiencia?					

Anexo 4: Validación de instrumentos



ANEXO 4 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIONES:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf


FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DE LA PRIMERA VARIABLE

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Presentismo)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Presentismo"					
Autor del instrumento	Elaboración propia					
Variable:	Presentismo					
Población:	Trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C. 2022.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Enfoque en el trabajo						
Resultado del proceso de trabajo	¿Sus actividades laborales las planifica y organiza con anterioridad?	4	4	4	4	Con anticipación.
	¿Con las actividades laborales que se le encomienda, usted siempre alcanza las metas?	4	4	4	4	
	¿Considera que las actividades laborales que realiza cumplen con los objetivos de la organización?	4	4	4	4	
Enfoque psicológico						
Emoción	¿Responde emocionalmente ante cualquier situación laboral?	4	4	4	4	Definir o detallar a que se refiere con: emocionalmente.
	¿Demuestra indiferencia de sentimientos ante cualquier situación laboral?	4	4	4	4	Cualquier tipo de sentimiento?
	¿Considera que su forma de ser es producto de las vivencias familiares?	4	4	4	4	
Cognición	¿Considera que posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Piensa que, en función de la innovación de la información, usted se mantiene en constante aprendizaje?	4	4	4	4	
	¿Practica sus habilidades de comunicación con la finalidad de desenvolverse laboralmente?	4	4	4	4	Cualquier tipo de comunicación? Verbal, escrita?
Conducta	¿Demuestra una actitud desinteresada ante situaciones incómodas en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que su entorno laboral lo incentiva y motiva a desarrollarse personalmente?	4	4	4	4	
	¿En su entorno laboral considera que existen situaciones que le generan distracciones en el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
Arbulu Ballesteros Marco Agustín	 Ing. Marco Agustín Arbulu Ballesteros. Magister en Administración. Doctor en Administración. CIP- 236031
Fecha: 21-09-2022	

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Presentismo)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Presentismo"					
Autor del instrumento	Elaboración propia					
Variable:	Presentismo					
Población:	Trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2022.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Enfoque en el trabajo						
Resultado del proceso de trabajo	¿Sus actividades laborales las planifica y organiza con anterioridad?	4	3	4	4	
	¿Con las actividades laborales que se le encomienda, usted siempre alcanza las metas?	4	3	4	4	Especificar que debe ser en tiempo planificado
	¿Considera que las actividades laborales que realiza cumplen con los objetivos de la organización?	4	3	4	4	
Enfoque psicológico						
Emoción	¿Responde emocionalmente ante cualquier situación laboral?	4	3	4	4	
	¿Demuestra indiferencia de sentimientos ante cualquier situación laboral?	4	3	4	4	
	¿Considera que su forma de ser es producto de las vivencias familiares?	4	3	3	3	Controla generalmente sus emociones?
Cognición	¿Considera que posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Piensa que, en función de la innovación de la información, usted se mantiene en constante aprendizaje?	4	2	3	3	Sus conocimientos le permiten innovar en su trabajo
	¿Practica sus habilidades de comunicación con la finalidad de desenvolverse laboralmente?	4	3	4	4	Desenvolverse mejor laboralmente

Conducta	¿Demuestra una actitud desinteresada ante situaciones incómodas en el trabajo?	4	3	3	3	Tiene una actitud proactiva en el trabajo?
	¿Considera que su entorno laboral lo incentiva y motiva a desarrollarse personalmente?	4	4	4	4	
	¿En su entorno laboral considera que existen situaciones que le generan distracciones en el desarrollo de sus actividades?	4	3	4	4	

Validado por:



Apellidos y Nombres	Firma
Supo Rojas Dante Godofredo	
Fecha: 29 setiembre 2022	

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Presentismo)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Presentismo"					
Autor del instrumento	Elaboración propia					
Variable:	Presentismo					
Población:	Trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2022.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Su ficie ncia	Cl ari da d	Co he re ncia	Re le va ncia	Observaciones y/o recomendaciones
Enfoque en el trabajo						
Resultado del proceso de trabajo	¿Sus actividades laborales las planifica y organiza con anterioridad?	4	4	4	4	
	¿Con las actividades laborales que se le encomienda, usted siempre alcanza las metas?	4	4	4	4	
	¿Considera que las actividades laborales que realiza cumplen con los objetivos de la organización?	4	4	4	4	
Enfoque psicológico						
Emoción	¿Responde emocionalmente ante cualquier situación laboral?	4	4	4	4	
	¿Demuestra indiferencia de sentimientos ante cualquier situación laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera que su forma de ser es producto de las vivencias familiares?	4	4	4	4	
Cognición	¿Considera que posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Piensa que, en función de la innovación de la información, usted se mantiene en constante aprendizaje?	4	4	4	4	
	¿Practica sus habilidades de comunicación con la finalidad de desenvolverse laboralmente?	4	4	4	4	
Conducta	¿Demuestra una actitud desinteresada ante situaciones incómodas en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que su entorno laboral lo incentiva y motiva a desarrollarse personalmente?	4	4	4	4	
	¿En su entorno laboral considera que existen situaciones que le generan distracciones en el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
Vásquez Huatay, Kelly Cristina	
Fecha:	

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DE LA SEGUNDA VARIABLE


FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (Desempeño laboral)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Desempeño Laboral"					
Autor del instrumento	Elaboración propia					
Variable:	Desempeño Laboral					
Población:	Trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2022.					
Dimensión/Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Resultados de la tarea individual						
Cantidad de trabajo	¿Considera que el volumen de tareas que se le encomiendan es justo?	4	4	4	4	Está acorde a sus funciones?
	¿Se esfuerza por cumplir con el volumen de actividades asignadas en un determinado plazo de tiempo?	4	4	4	4	
	¿Usted piensa que su remuneración está acorde con las actividades realizadas?	4	4	4	4	
Desperdicios generados	¿Considera que las actividades que se realizan en la organización generan muchos residuos?	4	4	4	4	
	¿Cree que es complicado no generar desperdicios habiendo realizado una correcta utilización de los recursos?	4	4	4	4	
	¿Usted se preocupa por lograr los objetivos de la organización con el mínimo de desperdicios generados?	4	4	4	4	
Comportamientos						
Puntualidad	¿Ejecuta y envía con rapidez las tareas requeridas para la consecución de los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	
	¿Considera que cumple correctamente con el horario de trabajo que establece la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que desarrolla con prontitud sus actividades laborales cuando se le encomienda?	4	4	4	4	
Interacción social	¿Considera que formar parte de un equipo de trabajo le permite alcanzar los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	
	¿Considera que existe un apoyo entre colegas que permite que la organización se desarrolle favorablemente?	4	4	4	4	Quizá podemos evitar decir muchas veces: "considera"

	¿La sociabilización entre colegas le permite trabajar una buena interacción entre colegas de trabajo?	4	4	4	4
Resolución de problemas	¿En las situaciones de conflicto, usted brinda soluciones rápidas?	4	4	4	4
	¿Cuándo surgen inconvenientes, usted contribuye con ideas y métodos para solucionarlos?	4	4	4	4
	¿Hace usted sugerencias creativas que permitan transformar los conflictos en un beneficio para la organización?	4	4	4	4
Rasgos					
Actitud	¿Asume siempre una predisposición positiva para acudir a la organización y realizar sus funciones?	4	4	4	4
	¿Tiene iniciativa para proponer nuevas ideas que contribuyan con la realización de sus actividades laborales?	4	4	4	4
	¿Considera que cuando propongo un plan, me aseguro personalmente de que tenga éxito?	4	4	4	4
Confianza	¿Sus jefes inmediatos le asignan tareas basados en la capacidad que usted posee para desarrollarlas?	4	4	4	4
	¿Cuándo ejecuta sus actividades laborales confía en que los resultados sean de acuerdo a los planificados?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la confianza laboral debe de basarse en la capacidad que posee cada trabajador y no otros indicadores?	4	4	4	4
Nivel de experiencia	¿Cree que a través de sus vivencias ha podido adquirir la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones?	4	4	4	4
	¿Considera que su experiencia se puede formar a través de actividades intelectuales, formativas, técnicas y habilidades interpersonales que podrán ayudar a lograr sus metas laborales?	4	4	4	4
	¿Es consciente de que las actividades de formación que realiza la organización, contribuyen con su nivel de experiencia?	4	4	4	4

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
Arbulu Ballesteros Marco Agustín	 Ing. Marco Agustín Arbulu Ballesteros, Magíster en Administración, Doctor en Administración, CIP- 236031
Fecha:21-09-2022	

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (Desempeño laboral)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Desempeño Laboral"					
Autor del instrumento	Elaboración propia					
Variable:	Desempeño Laboral					
Población:	Trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2022.					
Dimensión/Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones y/o recomendaciones
Resultados de la tarea individual						
Cantidad de trabajo	¿Considera que el volumen de tareas que se le encomiendan es justo?	4	3	4	4	Más que justo debería ser el adecuado
	¿Se esfuerza por cumplir con el volumen de actividades asignadas en un determinado plazo de tiempo?	4	3	4	4	
	¿Usted piensa que su remuneración está acorde con las actividades realizadas?	4	3	3	4	
Desperdicios generados	¿Considera que las actividades que se realizan en la organización generan muchos residuos?	4	3	3	3	Desperdicios puede ser también tiempo o mal uso de recursos
	¿Cree que es complicado no generar desperdicios habiendo realizado una correcta utilización de los recursos?	4	3	3	3	
	¿Usted se preocupa por lograr los objetivos de la organización con el mínimo de desperdicios generados?	4	3	3	3	
Comportamientos						
Puntualidad	¿Ejecuta y envía con rapidez las tareas requeridas para la consecución de los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	
	¿Considera que cumple correctamente con el horario de trabajo que establece la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que desarrolla con prontitud sus actividades laborales cuando se le encomienda?	4	3	4	4	

Interacción social	¿Considera que formar parte de un equipo de trabajo le permite alcanzar los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	
	¿Considera que existe un apoyo entre colegas que permite que la organización se desarrolle favorablemente?	4	4	4	4	
	¿La sociabilización entre colegas le permite trabajar una buena interacción entre colegas de trabajo?	4	4	4	4	Mas que buena interacción puede ser confianza
Resolución de problemas	¿En las situaciones de conflicto, usted brinda soluciones rápidas?	4	4	4	4	
	¿Cuándo surgen inconvenientes, usted contribuye con ideas y métodos para solucionarlos?	4	4	4	4	
	¿Hace usted sugerencias creativas que permitan transformar los conflictos en un beneficio para la organización?	4	4	4	4	
Rasgos						
Actitud	¿Asume siempre una predisposición positiva para acudir a la organización y realizar sus funciones?	4	3	4	4	
	¿Tiene iniciativa para proponer nuevas ideas que contribuyan con la realización de sus actividades laborales?	4	3	4	4	
	¿Considera que cuando propongo un plan, me aseguro personalmente de que tenga éxito?	4	3	4	4	Propone en lugar de propongo
Confianza	¿Sus jefes inmediatos le asignan tareas basados en la capacidad que usted posee para desarrollarlas?	4	4	4	4	
	¿Cuándo ejecuta sus actividades laborales confía en que los resultados sean de acuerdo a los planificados?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la confianza laboral debe de basarse en la capacidad que posee cada trabajador y no otros indicadores?	4	3	3	3	La confianza no necesariamente esta en función de la capacidad de trabajo
Nivel de experiencia	¿Cree que a través de sus vivencias ha podido adquirir la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones?	4	4	4	4	Para desempeñar mejor sus funciones
	¿Considera que su experiencia se puede formar a través de actividades intelectuales, formativas, técnicas y habilidades interpersonales que podrán ayudar a lograr sus metas laborales?	4	4	4	4	

	¿Es consciente de que las actividades de formación que realiza la organización, contribuyen con su nivel de experiencia?	4	3	4	4	Contribuyen con mejorar su experiencia laboral
--	--	---	---	---	---	--

Validado por:



Apellidos y Nombres	Firma
Supo Rojas Dante Godofredo	
Fecha: 29 de setiembre del 2022	

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (Desempeño laboral)

Nombre del Instrumento:	Cuestionario "Desempeño Laboral"					
Autor del instrumento	Elaboración propia					
Variable:	Desempeño Laboral					
Población:	Trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2022.					
Dimensión/Indicador	Item	Su ficie ncia	Cl ari dad	Co he re ncia	Re le va ncia	Observaciones y/o recomendaciones
Resultados de la tarea individual						
Cantidad de trabajo	¿Considera que el volumen de tareas que se le encomiendan es justo?					
	¿Se esfuerza por cumplir con el volumen de actividades asignadas en un determinado plazo de tiempo?					
	¿Usted piensa que su remuneración está acorde con las actividades realizadas?					
Desperdicios generados	¿Considera que las actividades que se realizan en la organización generan muchos residuos?					
	¿Cree que es complicado no generar desperdicios habiendo realizado una correcta utilización de los recursos?					
	¿Usted se preocupa por lograr los objetivos de la organización con el mínimo de desperdicios generados?					
Comportamientos						
Puntualidad	¿Ejecuta y envía con rapidez las tareas requeridas para la consecución de los objetivos organizacionales?					
	¿Considera que cumple correctamente con el horario de trabajo que establece la organización?					
	¿Considera que desarrolla con prontitud sus actividades laborales cuando se le encomienda?					
Interacción social	¿Considera que formar parte de un equipo de trabajo le permite alcanzar los objetivos organizacionales?					
	¿Considera que existe un apoyo entre colegas que permite que la organización se desarrolle favorablemente?					
	¿La sociabilización entre colegas le permite trabajar una buena interacción entre colegas de trabajo?					
Resolución de problemas	¿En las situaciones de conflicto, usted brinda soluciones rápidas?					
	¿Cuándo surgen inconvenientes, usted contribuye con ideas y métodos para solucionarlos?					
	¿Hace usted sugerencias creativas que permitan transformar los conflictos en un beneficio para la organización?					
Rasgos						
Actitud	¿Asume siempre una predisposición positiva para acudir a la organización y realizar sus funciones?					
	¿Tiene iniciativa para proponer nuevas ideas que contribuyan con la realización de sus actividades laborales?					
	¿Considera que cuando propongo un plan, me aseguro personalmente de que tenga éxito?					
Confianza	¿Sus jefes inmediatos le asignan tareas basados en la capacidad que usted posee para desarrollarlas?					

	¿Cuándo ejecuta sus actividades laborales confía en que los resultados sean de acuerdo a los planificados?					
	¿Considera usted que la confianza laboral debe de basarse en la capacidad que posee cada trabajador y no otros indicadores?					
Nivel de experiencia	¿Cree que a través de sus vivencias ha podido adquirir la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones?					
	¿Considera que su experiencia se puede formar a través de actividades intelectuales, formativas, técnicas y habilidades interpersonales que podrán ayudar a lograr sus metas laborales?					
	¿Es consciente de que las actividades de formación que realiza la organización, contribuyen con su nivel de experiencia?					

Validado por:

Apellidos y Nombres	Firma
Vásquez <u>Huatay</u> Kelly Cristina	
Fecha:	

Anexo 5: Resultados descriptivos de la investigación

Tabla 13

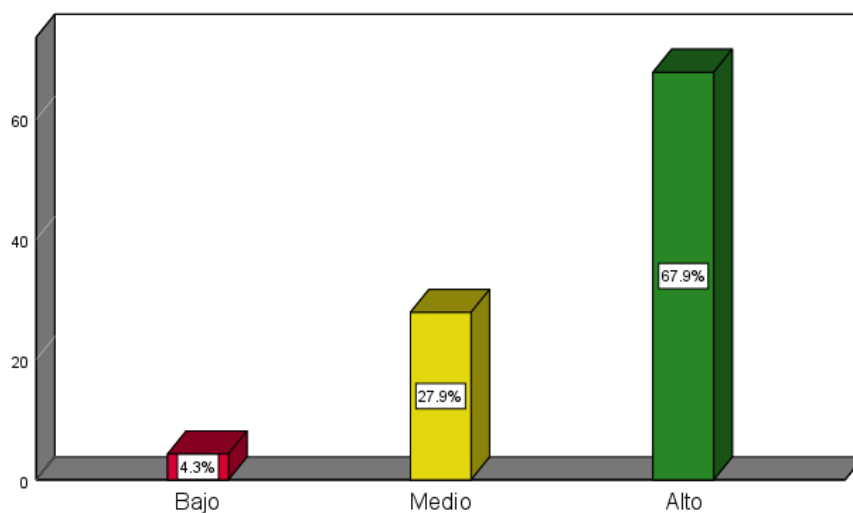
Resultado de la tarea individual

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4.3
Medio	39	27.9
Alto	95	67.9
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 1

Resultado de la tarea individual



En las representaciones mostradas sobre la tarea individual, siendo que el 67.9% de los encuestados indicaron que este elemento se encuentra en un nivel alto; sin embargo, 27.9% en contraposición indicó que se encuentra en un nivel medio; mientras que el 4.3% se mantuvo en un nivel bajo.

Tabla 14

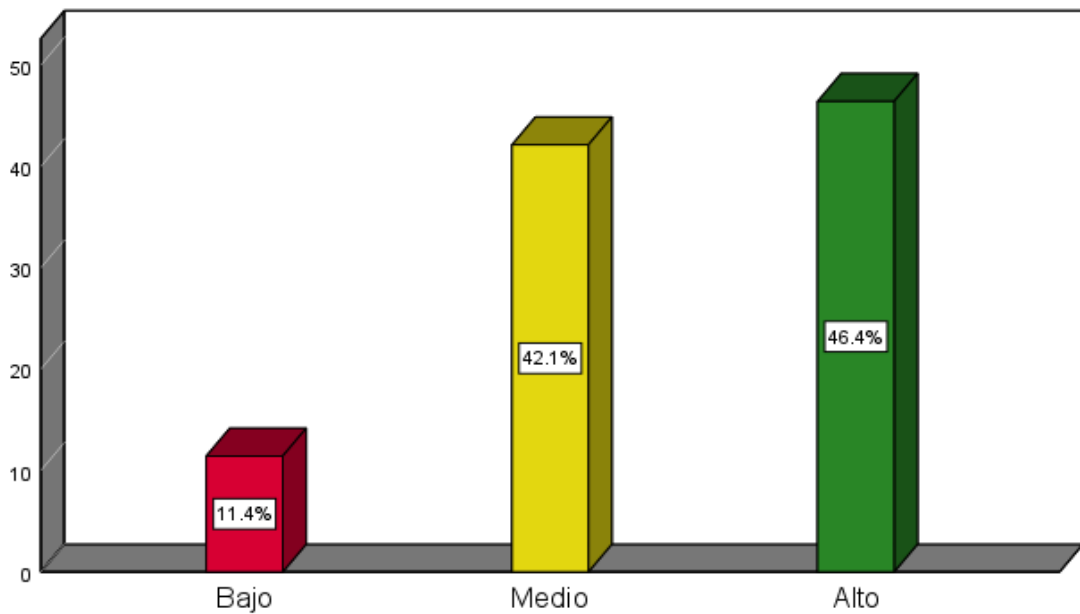
Comportamiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	11.4
Medio	59	42.1
Alto	65	46.4
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 2

Comportamiento



En las representaciones mostradas sobre el comportamiento, siendo que el 46.4% de los encuestados indicaron que este elemento se encuentra en un nivel alto; así mismo, el 42.1% en contraposición indicó que se encuentra en un nivel medio; mientras que el 11.4% se mantuvo en un nivel bajo.

Tabla 15

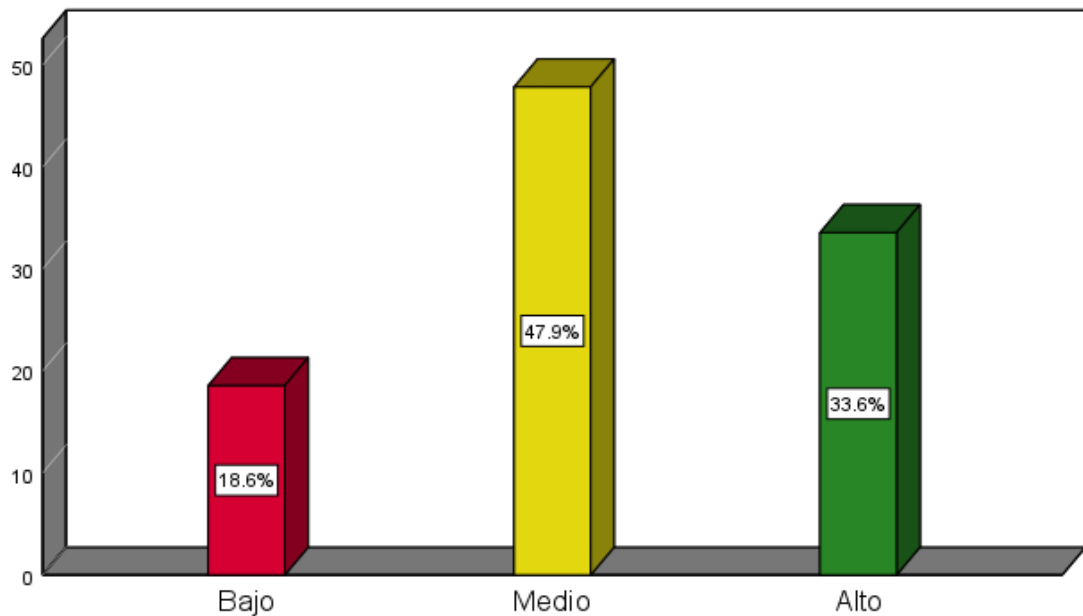
Rasgos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	18.6
Medio	67	47.9
Alto	47	33.6
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 3

Rasgos



En las representaciones mostradas sobre los rasgos, siendo que el 47.9% menciona que este elemento está en nivel medio; así mismo, el 33.6% en contraposición indicó que es un nivel alto; mientras que el 18.6% se mantuvo en un nivel bajo.

Tabla 16

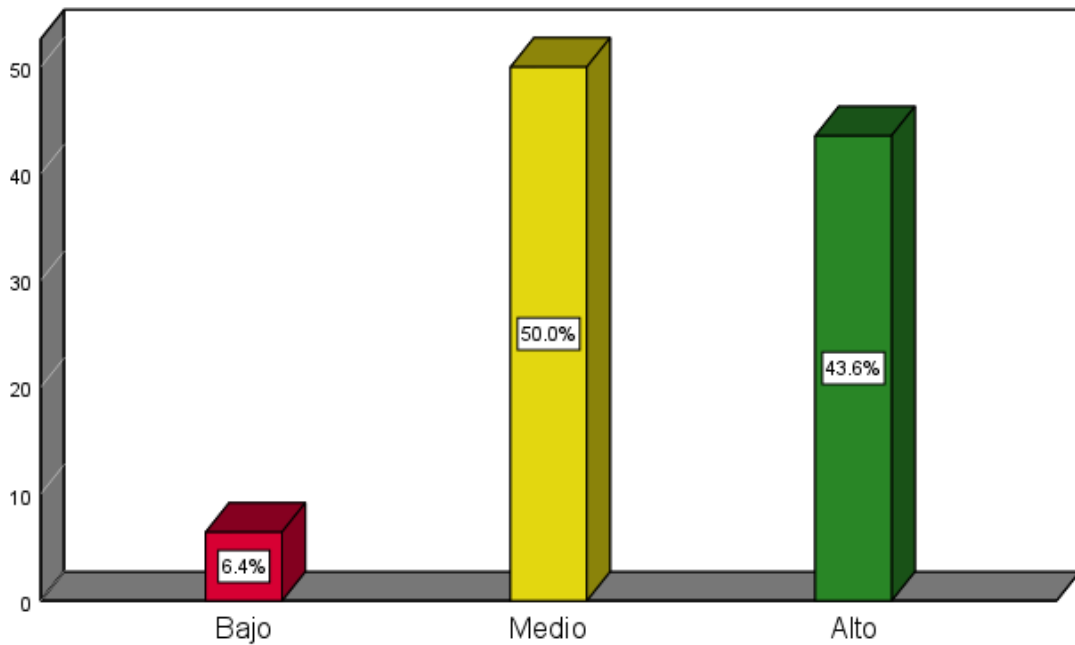
Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6.4
Medio	70	50.0
Alto	61	43.6
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 4

Desempeño laboral



En las representaciones mostradas sobre la dimensión desempeño laboral, se muestra que el 50% señala que este elemento está en un nivel medio; así mismo, el 43.6% en contraposición indicó que se encuentra en un nivel alto; mientras que el 6.4% se mantuvo en un nivel bajo.

Tabla 17

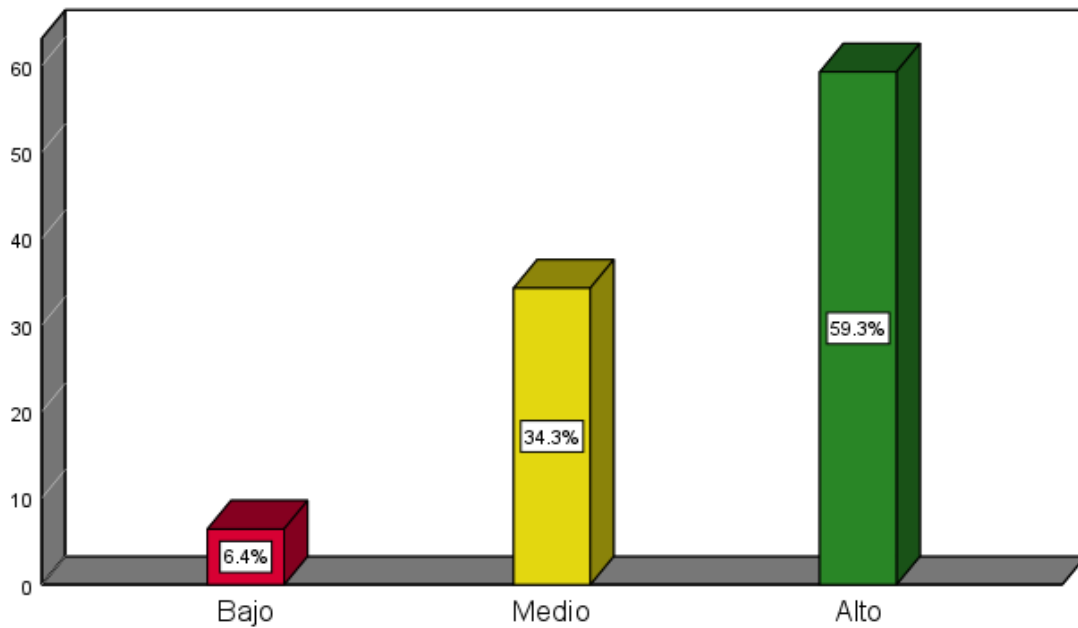
Enfoque en el trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6.4
Medio	48	34.3
Alto	83	59.3
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 5

Enfoque en el trabajo



En las representaciones mostradas sobre el enfoque en el trabajo, siendo que el 59.3% de los encuestados indicaron que este elemento se encuentra en un nivel alto; así mismo, el 34.3% en contraposición indicó que se encuentra en un nivel medio; mientras que el 6.4% se mantuvo en un nivel bajo.

Tabla 18

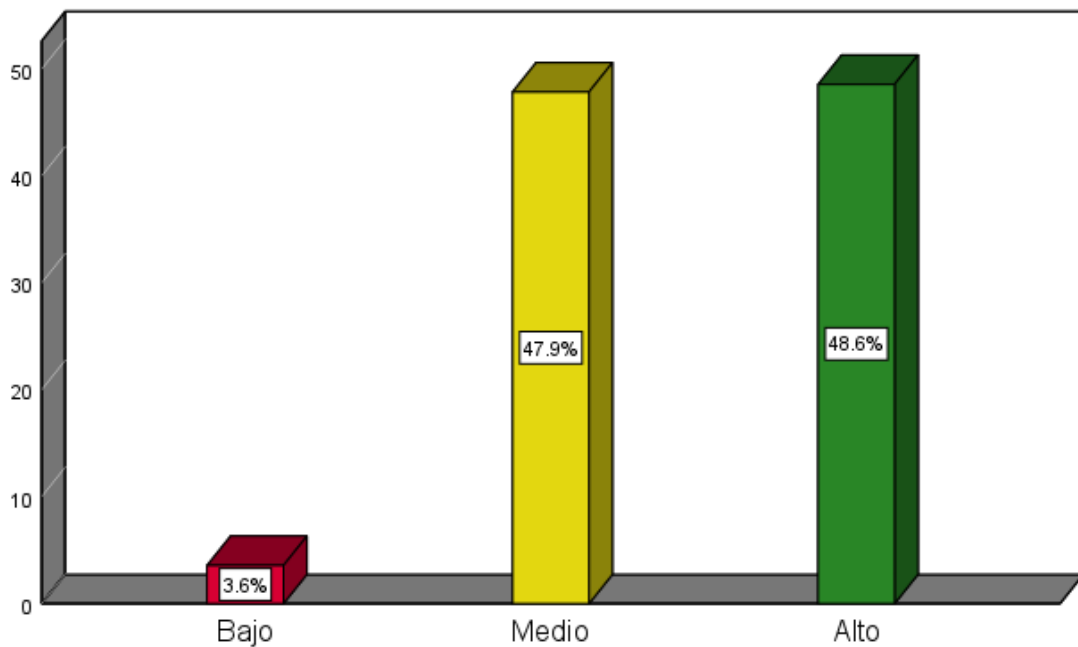
Enfoque psicológico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3.6
Medio	67	47.9
Alto	68	48.6
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 6

Enfoque psicológico



En las representaciones mostradas sobre el enfoque psicológico, siendo que el 48.6% indican que este elemento se encuentra en un nivel alto; así mismo, el 47.9% en contraposición indicó que se encuentra en un nivel medio; mientras que el 3.6% se mantuvo en un nivel bajo.

Tabla 19

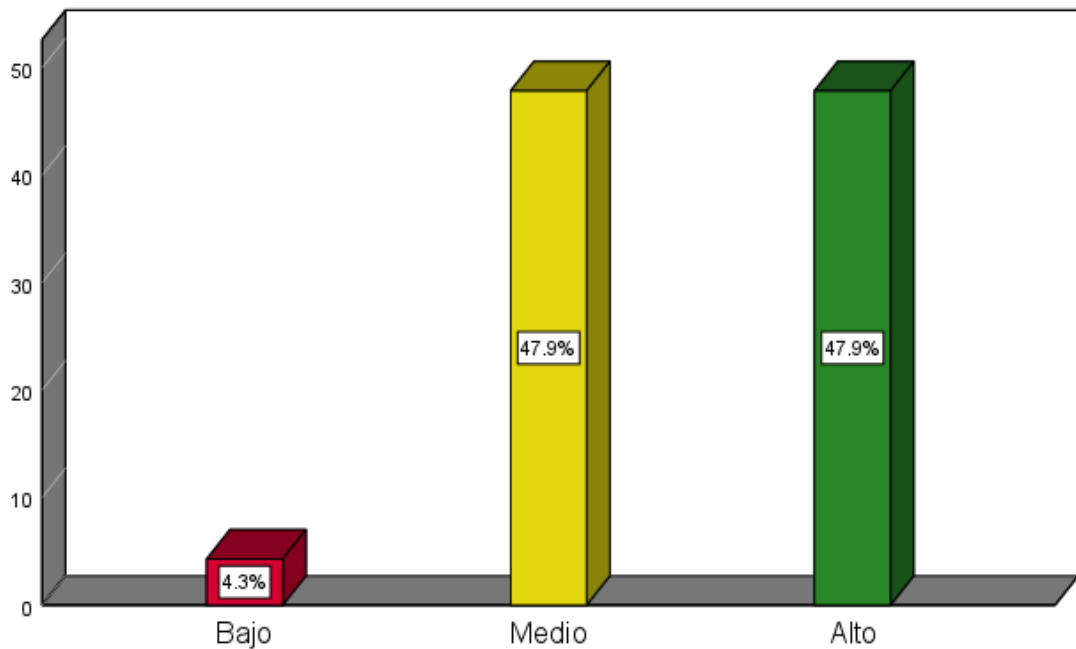
Presentismo laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4.3
Medio	67	47.9
Alto	67	47.9
Total	140	100.0

Nota. Extraído de la base de datos

Figura 7

Presentismo laboral



En las representaciones mostradas sobre la dimensión presentismo laboral, siendo que el 95.8% indican que este elemento se encuentra en un nivel medio – alto; mientras que el 4.3% se mantuvo en un nivel bajo.

Anexo 6: Prueba de normalidad

Tabla 20

Normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
PRESENTISMO LABORAL	,057	140	,200*
Resultado de la tarea individual	,132	140	,000
Comportamiento	,083	140	,019
Rasgos	,062	140	,200*
DESEMPEÑO LABORAL	,064	140	,200*

a. Corrección de significación de Lilliefors