



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Políticas Públicas y el Ausentismo Laboral durante la pandemia
COVID-19, en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Ccoyllo Navarro, Nelida Elita (ORCID: 0000-0001-9833-5949)

ASESORA:

Mag. Soto Hidalgo Cinthya Virginia (ORCID: 0000-0003-4823-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por su incansable apoyo en todas las etapas de mi vida, quienes ahora son mi mayor motivo de crecimiento profesional y personal.

Agradecimiento

A Dios, por su infinito amor, por concederme vida, salud y sobre todo su sagrada misericordia, a quien llevo siempre presente en todo mi ser.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III.MÉTODOLOGÍA	22
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	49
ANEXOS	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensiones de Políticas Públicas	27
Tabla 2 Dimensión Ausentismo Laboral.....	27
Tabla 3 Dimensión Política en Etapa de Crisis.....	28
Tabla 4 Dimensión Política en Etapa de Reactivación	30
Tabla 5 Dimensión de Ausencia Planificada.....	31
Tabla 6 Dimensión de Ausencia no Programada	32
Tabla 7 Correlación de las Variable Política Públicas y el Ausentismo laboral	33
Tabla 8 Correlación de Política en Etapa de Crisis y la Ausencia no Programada	34
Tabla 9 Correlación de las Política en Etapa de Reactivación y la Ausencia Planificada	35

índice de figuras

Figura 1 Políticas Públicas	44
Figura 2 Ausentismo Laboral	45
Figura 3 Política en Etapa de Crisis.....	46
Figura 4 Políticas en Etapa de Reactivación	46
Figura 5 Ausencia Planificada.....	47
Figura 6 Dimensión de Ausencia no Programada.....	47

Resumen

El objetivo general de la investigación del presente estudio fue determinar la relación que existe entre las Políticas Públicas y el Ausentismo Laboral durante la pandemia en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

La investigación desarrollada se realizó a través del diseño descriptivo correlacional, el enfoque usado cuantitativo, transversal, de tipo básico, no experimental. La muestra considerada para la investigación fueron 117 trabajadores administrativos de la entidad, los cuales contestaron preguntas politómicas de escala de medición ordinal, cuya herramienta usada fue la escala de Likert, usando la técnica de la encuesta en base a cuestionarios, los cuales fueron previamente validados por el juicio de expertos.

Asimismo, para medir los resultados que nos precisa el grado de confiabilidad de las variables se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.946. Por tanto, mediante el proceso del programa estadísticos SPSS V.26, se refleja en la hipótesis propuesta que se obtuvo un nivel de significancia positiva de 0.000; y el grado de correlación aplicando el coeficiente de Rho Spearman cuyo valor obtenido fue de 0.722, es decir la generación de políticas públicas tiene una significancia positiva media frente al ausentismo laboral, es decir de nivel relevante con lo cual se puede afirmar que acepta la hipótesis planteada de nuestro estudio.

Palabras clave: Políticas Públicas, Ausentismo Laboral, Ausencia Planificada.

Abstract

The general objective of the research in this study was to determine the relationship between Public Policies and Absenteeism during the pandemic at the Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

The research developed was carried out through the descriptive correlational design, the approach used quantitative, transversal, of a basic type, not experimental. The sample considered for the research were 117 administrative workers of the entity, who answered polytomous questions of the ordinal measurement scale, whose tool used was the Likert scale, using the survey technique based on questionnaires, which were previously validated by expert judgment.

Likewise, to measure the results that the degree of reliability of the variables requires, the Cronbach's alpha coefficient of 0.946 was obtained. Therefore, through the process of the statistical program SPSS V.26, it is reflected in the proposed hypothesis that a positive significance level of 0.000 was obtained; and the degree of correlation applying the Rho Spearman coefficient, the value of which was 0.722, that is, the generation of public policies has a mean positive significance compared to absenteeism, that is, of a relevant level, with which it can be stated that it accepts the hypothesis raised from our study.

Keywords: Public Policies, Work Absenteeism, Planned Absence.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se abordará aspectos teóricos, con respecto a la Gestión de las políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19, así como las medidas normativas que adoptaron los diferentes países y también el Perú a fin de ordenar y regular la actividad laboral a consecuencia del COVID-19 en relación al ausentismo laboral.

En mérito a ello, viendo el panorama que se avecinaba en las diversas naciones, el cual incluye nuestro país – Perú, es que empezaron a regularse políticas laborales, para ser aplicadas en pandemia, como un claro ejemplo es el trabajo virtual bajo la modalidad remoto.

Entonces para dar un preámbulo y entender a que se denomina ausentismo laboral vamos a citar a (Camarota, 2015), donde nos indica que la palabra ausentismo, proviene del vocablo latino "absentis" el cual significa estar ausente, separado, alejado ahora bien este término aplicado en materia laboral se entiende como el incumplimiento por parte del trabajador a su jornada laboral.

Entendido este término y en merito a ello es que se emitió por parte del estado peruano el decreto de urgencia N° 26-2020 a fin de crear medidas excepcionales de prevención para controlar y equilibrar la propagación del virus en todo el Estado peruano.

La Organización Mundial de la Salud, entidad rectora reconocida a nivel internacional en salud pública, responsable de proponer consejos a las naciones para minimizar la propagación de potenciales enfermedades, es quien cumplió un papel importante al dar inicio con las medidas iniciales que se deberían aplicar a fin de proteger la salud del ser humano.

Al darse inicio la pandemia y proteger la salud de los ciudadanos a nivel mundial se habría optado por el confinamiento a fin de evitar expandir el virus. En tal sentido es que se suspendió toda labor de forma presencial, bajo esta premisa declarada por casi todas las naciones es que se prohíbe todo tipo de actividades, comerciales, industriales y de servicios.

En las redes sociales como en los medios de comunicación, se pueden ver artículos a cerca de la pandemia y sus múltiples consecuencias es cuando entonces, uno como cibernauta lee títulos expectantes, llamativos y si este es de una revista confiable como la BBC pues mejor aún, y entonces porque es que se hace referencia este contexto pues por

la razón de que los entendidos en el tema psicológico han sido testigos de múltiples consecuencias en cuando a la salud mental ya sea en pacientes, familiares y amigos.

Por tal motivo es que (Van 2021) quien es docente universitaria en psicología de la salud de la Universidad de Vrije - Brusellas y además especialista en el estrés y trauma nos habla precisamente a cerca del ausentismo laboral en el tiempo de Covid, pues según análisis y estudio realizado por esta docente califica a la situación laboral futura como un tsunami anticipado pues la ausencia laboral a causa del Covid, sería la principal razón de este posible suceso, a razón de los casos clínicos que habría llevado a cabo como profesional con sus pacientes y con sus alumnos donde después de ver múltiples situaciones y casos relacionados al trabajo y el Covid indica de que así el estado, el presidente y los organismos protectores brinden las facilidades del caso para un retorno presencial al trabajo dicha figura no se terminaría de concretar y esto a razón de que muchos de estos trabajadores no solo temen por sus vidas sino también por el de su familia.

Además hace referencia de que las últimas citas que ha pactado como profesional han sido a causa del temor, y este sería en su gran mayoría el de pánico, miedo y temor a la muerte por el Covid, pues muchas de estas personas regularmente contaban con trabajos estables sean estos formales o no, contaban con un ingreso fijo el cual ahora evidentemente quedo en un segundo plano puesto que el temor, y las pocas garantías que se presentan para evitar este contagio hace que muchos de ellos hayan desistido del trabajo presencial y por el contrario optar por otras medidas de ingreso.

Asimismo hace referencia a las estadísticas mundiales donde nos da a conocer que a mediados del 2019 se dio a conocer estudios donde indicaban que 1 de cada 3 personas podía prosperar, en el 2021 se podría indicar que 1 de cada 5 prospera por lo que en merito a este panorama actual y el anterior a este, ella recomienda a las empresas y entidades que se prevenga y se aliste como mitigar y/o actuar, frente a una ausencia a largo plazo por parte de los empleados, pues de acuerdo a cifras y datos esta situación podría presentarse en un futuro cercano.

En tal sentido en la presente investigación, analizaremos la gestión de las políticas públicas dictaminadas durante el COVID-19 en relación al ausentismo laboral, en la Universidad Tecnológica de los Andes-UTEA en el semestre académico 2020-I, el cual dicho sea de paso no se inició de forma regular puesto que como es de conocimiento de todos los peruanos nos encontrábamos en una situación de confinamiento total, por ende

dicho inicio se dio una vez que el Estado peruano otorgo este permiso bajo la denominación de apertura de fases.

Desde que comenzó la pandemia Covid-2019 en nuestro país, a razón de las disposiciones declaradas a través de las políticas públicas del gobierno peruano, la Universidad Tecnológica de Los Andes-UTEA, adoptó dichas medidas de cuarentena absoluta, en un primer trimestre, posteriormente se implementaron nuevas políticas de retorno al trabajo, cumpliendo las recomendaciones de salubridad, sin embargo se presentaron casos donde los empleados y jefes que se ausentaban a sus jornadas laborales, o no responderían a las responsabilidades que les correspondía por diferentes motivos en los que se conjugan una serie de factores de tipo administrativos, médicos, psicosociales, económicos, familiares y ambientales.

Es así que el ausentismo Laboral en la Universidad Tecnológica de los Andes, pasa a ser anormal, cuando se presentó en grado excesivo, esto directamente relacionado a los días perdidos y a la frecuencia de ausencias, especialmente al inicio del periodo académico, cuando la carga laboral administrativa es mayor, ello hacía suponer que la ausencia laboral fue planificada, toda vez que se observó la inasistencia al trabajo casi de todo el personal administrativo, motivado posiblemente por factores como: la ingobernabilidad de las autoridades, temor al contagio Covid-19 por carencia de implementación de protocolos de salubridad, falta de pagos remunerativos, entre otros.

Las anteriores razones, han originado el fenómeno del Ausentismo Laboral en la universidad, el cual ocasiona efectos sobre la productividad, rendimiento y costos en UTEA. La inasistencia al trabajo, representa un fenómeno de importancia para el desarrollo organizacional de la universidad, lo cual se puede evidenciar en los registros que existen de control de asistencia.

La universidad enfrentó muchas pérdidas en la prestación del servicio educativo; por causa de la ausencia laboral tanto planificado como también las ausencias laborales no programadas, de varios trabajadores en relación a las políticas públicas en muchas ocasiones no muy asertivas, por un siniestro, algo inesperado la pandemia del Covid-19.

Mediante el presente estudio de trabajo podremos conocer cómo es que el ausentismo laboral podría traer consecuencias en una entidad sea esta pública o privada, pues el capital humano que no se estaría operando podría estar generando pérdidas a la institución pues cada uno de estos miembros realiza una función dentro de la entidad, al no constituirse este podría generar retrasos, problemas internos, consecuencias negativas

entre otros, de manera que es importante conocer las consecuencias que trae consigo el notable ausentismo laboral dentro de una entidad.

Bajo el estudio de investigación cuantitativo para el presente trabajo, podríamos encontrar la forma de darle solución a los problemas encontrados mediante medidas de contingencia hechas normativas internas, como también normativas públicas y porque no optar o tener en referencia políticas internacionales, para el beneficio y absolución de problemas encontrados. Es así que se debe conocer el grado de correlación, lineamientos o acciones de contingencia que podrían evitar la incidencia del ausentismo laboral y genere mayores consecuencias en varios sectores de ingresos y creación de puestos de trabajo.

En el presente estudio se desea conocer e identificar cuáles son estas políticas públicas e internas que se habrían normado durante la pandemia en referencia al ausentismo laboral, así como también cuáles serían las políticas para evitar el ausentismo laboral, y las facilidades de retorno al trabajo y no caer en el trabajo remoto, puesto sería en muchos casos, el constituirse presencialmente al centro de labores. Finalmente se quiere conocer las consecuencias o repercusiones que se podrían presentar a causa del ausentismo laboral aun en tiempos de pandemia.

Por lo tanto, se llevó a cabo la formulación del problema general, ¿Cuáles es la relación que existe entre políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020? Lo cual nos permite indicar los problemas específicos tales como, ¿Qué relación existe entre las Políticas públicas en etapa de crisis y la ausencia no programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020? Y ¿Qué relación existe entre las Políticas públicas en etapa de reactivación y la ausencia planificada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020?

Por cuanto en la justificación teórica del presente trabajo se pretende motivar al buen desarrollo y aplicación de los lineamientos de las nuevas políticas públicas en el ausentismo laboral que se promulgan por tiempos de covid-19, hecho que en los años anteriores no se había presentado, pues existían otros orígenes y causas para que se dé esta figura del ausentismo laboral. Por ello se indago literatura en base a una información teórica que nos respaldan en la presente investigación.

Desde el punto de vista social, el estudio permitirá descubrir las deficiencias e inconvenientes en la instauración de las políticas públicas de manera que se pueda generar el mayor cumplimiento de las mismas, y así lograr mayores beneficios que contribuyan al orden y desarrollo de nuestro centro de estudios. Dada la situación podemos acotar que el

ausentismo laboral se estaría suscitando por primera vez, siendo su única causante para este periodo la pandemia del Covid 19.

En cuanto a la justificación práctica, se toma en cuenta como propósito que las políticas públicas deben de incentivar una eficiente gestión referida al ausentismo laboral, facilitando un acceso a información fehaciente para su ejecución en la institución. Por tanto, nuestro estudio tiene relevancia y servirá como antecedente a investigaciones de carácter similar; en el que podrán guiarse para tener una mejor orientación sobre el panorama actual y real de las entidades educacional.

Y desde la utilidad metodológica, se realizó la investigación con el propósito medir el grado de relación de las políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19, que aún nos aqueja. Basándose en la información vinculada entre las variables de estudio, valiéndose del uso de instrumentos que por medio de la ejecución de cuestionarios se podrá obtener la información válida y confiable para el desarrollo y resultado de nuestro trabajo.

Evidentemente dándole la forma y continuidad al presente estudio de investigación, es de importancia formular el objetivo general el cual fue determinar qué relación existe entre políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Como objetivos específicos tenemos el determinar la relación que existe entre las Políticas públicas en etapa de crisis y la ausencia no programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020 y finalmente determinar la relación que existe entre las Políticas públicas en etapa de reactivación y la ausencia planificada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

En referencia a la hipótesis general se puede evidenciar la relación significativa de manera considerable entre las políticas públicas y el ausentismo laboral del personal administrativo, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Asimismo, los supuestos para las hipótesis específicas estas serían, existe presencia significativa entre las políticas públicas en etapa de crisis y la ausencia no programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020 y como segundo supuesto es el que existe presencia significativa sobre las políticas públicas en etapa de reactivación y la ausencia planificada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes Internacionales se encontraron a los autores (Rodríguez & Vergara, 2017), en la investigación denominada, las políticas públicas frente a la explotación laboral infantil de los inmigrantes venezolanos en Barranquilla 2017-2019, que tiene como objeto examinar las políticas públicas relacionadas a la explotación laboral de los inmigrante venezolanos, así mismo manifiesta, la crisis humanitaria, política, social y económica que ha dejado la migración de Venezolanos y sus familias hacia Colombia ha trascendido en la ciudad de Barranquilla, afectando en gran manera el desarrollo integral de los niños y niñas migrantes, convirtiéndose así, en una población sensible y vulnerable expuesta a la explotación laboral en diversos lugares de la ciudad, para su realización del estudio de investigación, se utilizó el método socio-jurídico según las proposiciones empleando el enfoque explicativo con diseño documental, la recolección de datos a través de la entrevista semiestructurada y el análisis cualitativo; los autores concluyen que la explotación laboral de los niños y niñas venezolanos afecta negativamente el desarrollo integral de los mismos pese a las acciones y programas desarrollados en el marco de las políticas públicas del

Gobierno.

De acuerdo a la investigación realizada por (Arboleda et al., 2020), denominado, políticas sociales en respuesta al coronavirus para la protección de empleos, este se desarrolla en respuesta al impacto ocasionado por el Covid 19 en el mercado laboral de América Latina y el Caribe, en el cual tiene como fin guiar la aplicación de las políticas laborales para la reducción de las posibles consecuencias negativas y de esta manera se pueda aminorar una posterior crisis. Este se presenta por medio de una revisión de opciones de políticas laborales las cuales serían alternativas de adecuación para la creación de políticas que se ajustan a la realidad y el contexto institucional de los países del mundo que están enfrentando una crisis sanitaria sin precedentes.

En efecto tras superar la emergencia sanitaria a causa de esta pandemia las economías continuarán deprimidas, y habrá efectos severos y duraderos tanto en

el campo laboral como en los ingresos, según el mencionado estos efectos severos serán de una proporción importante en relación a la población. América Latina y el Caribe por su parte requiere implementar una respuesta correcta que permita aminorar efectos adversos en medio de la crisis y facilitando la mejora económica. Por consiguiente, luego de haber realizado la investigación en mención por parte de los autores, concluyen indicando que las políticas laborales que se ajusten a la temporalidad, población objetivo y contexto institucional, consentirán brindar un ingreso a la población más necesitada pues como se evidencia en la investigación el sector que se ha visto más afectado es el que menos tiene, el sector pobre, el sector débil de economía en cuanto a sus ingresos. Por consiguiente, se permite reducir las pérdidas de empleos, lo cual ayuda a traer costos sociales que involucra pérdidas en la producción y retardos en el resurgimiento de la economía global.

Apropósito del ausentismo laboral en la investigación realizada por (Molina & Gómez, 2020) titulada; Análisis del ausentismo laboral durante la pandemia por Covid 19 en empresas florícolas en donde tiene como objetivo establecer la tendencia historia de aquellos principales indicadores sobre el ausentismo y la medición de este fenómeno a razón de buscar posibles cambios generado por las medidas de seguridad en Colombia a consecuencia del Covid 19 en las empresas florícolas, dicha investigación es analítica con enfoque mixto realizada en 44 empresas de Antioquia y Cundinamarca en el periodo del 2018, 2019 y 2020. Por lo que se concluye en este estudio, que durante los dos últimos años se observó una disminución en el número de incapacidades por enfermedad general, enfermedad laboral y accidentes de trabajo, vale decir entre los años 2018 y 2019 y esta disminución se debe a que las empresas han venido trabajando con entidades promotoras de Salud, ahora bien, durante los primeros cuatro meses del 2020 se encontró una mínima relación en cuanto a la pandemia, puesto que la población no se vio afectada por el contrario indican que en el caso de pacientes que asistían a terapias y consultas de tratamientos dejaron de asistir a los hospitales a causa del confinamiento, asimismo en dicho estudio se indica que según Asocolflores (Asociación Colombiana de exportadores de flores) asociación que está compuesta por más de 400 empresas en 60 municipios de Colombia indican que el impacto económico antes de la pandemia fue positivo para el estado colombiano puesto que generaría cerca de 140.000 empleos formales directos e

indirectos de los cuales el 65% son mujeres, así mismo por cada hectárea cultivada se generan 17 empleos, por lo que en este país es uno de los sectores que genera mayores puestos de trabajo.

Por otro lado, en México se dio a conocer la evolución del mercado laboral el cual es sustentado por (Filippo et al., 2021), donde describe la evolución del mercado laboral mexicano en el año 2020, en un espacio de tiempo de pandemia por COVID - 19 el cual ocasionó una contracción significativa en la economía mexicana. Si bien el efecto de la crisis fue generalizado en México las medidas de distanciamiento social fueron anunciadas oficialmente el 23 de marzo de 2020 y el decreto de emergencia sanitaria fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de marzo.

Para el mes de junio, ya se encontraba en operación el programa de reapertura de acuerdo a los criterios epidemiológicos (aunque algunos sectores, denominados esenciales como el de manufacturas los que se integran con Estados Unidos de América, habrían podido abrir desde mayo), por lo que dicho mes puede tomarse como punto de quiebre entre los dos primeros meses del confinamiento más estricto y el inicio de la reactivación. Según estimaciones entre el primer trimestre del año y el mes de junio la pandemia impactó fuertemente al mercado laboral, con una contracción en el número de personas ocupadas de 55 a 48 millones, una pérdida de 13 % esto fue resultado de la reducción de la Población Económicamente Activa (PEA) y el consecuente aumento de la Población no Económicamente Activa (PNEA) a consecuencia del confinamiento.

Ahora bien, se podría indicar que el ausentismo laboral únicamente se podría manifestar en el sector público, en razón a la cantidad de trabajadores, el nivel de control básico, y porque la supervisión depende de otros jefes que no necesariamente se encuentran en el lugar o de estarlo sus funciones demandan que su desempeño laboral lo realice tanto dentro como fuera de la institución, por consiguiente, según (Arregui, 2018). en la tesis de maestría titulada ausentismo laboral. Caso: área call center institución financiera privada del Ecuador” donde nos indica que la mayor concentración de ausentismo laboral se encontraría en la

dimensión denominada riesgo laboral, el cual representaría un 77% en esta dimensión se encontraría aspectos como la carga laboral, riesgos ergonómicos, agotamiento físico y mental, relación con el líder, ambiente laboral y el estrés por motivos tanto personales como laborales. Por lo que se da a entender de que el ausentismo laboral se presenta a un nivel genérico en varios sectores y en varias condiciones de trabajo.

Ahora bien, en el caso de las políticas públicas deseadas para la pandemia Covid 19 para el caso de tres países de América Latina, el cual sería contribuciones de la promoción de salud para no volver al mundo que existía. Dicho artículo de investigación según (Nogueira et al., 2020), indicarían de que antes de la pandemia se evidenciaba la pobreza en 3 países de América Latina, uno de los factores que hacía pobre a un país era la poca inversión económica que se brindaba al sector educación y salud, es por ello que según esta investigación desde antes de la pandemia estos países tenían esta debilidad en estos sectores mencionados, los gobiernos ignoraban estos sectores, lo cual debilitó los problemas de salud, educación, social, política y la asistencia social afectando el incremento de la desigualdad social. Además, observando los tres países de Argentina, Brasil y Chile vienen analizando política frente a la pandemia, en el que se considera diversos enfoques como los sociales, de salud, los posibles grupos de riesgo y su vulnerabilidad.

La adopción de nuevas políticas públicas salvará vidas lo cual favorecerá a no volver a lo que era antes de la pandemia sino más bien, según el estudio en mención no se trataría de volver a una normalidad anterior sino por el contrario abandonar esa normalidad anterior y optar por una nueva, y esto mediante la creación de nuevas políticas públicas que aporten más en relación a esos sectores que antes no aportaban como es el caso principal de la salud y la educación.

Mientras tanto en Colombia en la revista científica Multicentífica Ipsa Scientia se publicó el trabajo de investigación de los autores (Villaba Vimos & Vargas Ortiz, et al., 2017) donde desarrollan el trabajo de investigación titulado Ausentismo laboral en los trabajadores de una fábrica de agroquímicos, teniendo

como objetivo la identificación de las causas del ausentismo laboral a razón de incapacidades en una empresa fabricante de agroquímicos en el distrito de Cárdenas de Indias en el vecino país de Colombia. En dicha investigación se quiso averiguar cuáles serían estos agroquímicos que afectan a la salud del ser humano y como consecuencia de ello trae consigo incapacidades en el trabajador, en tanto según la OIT en los años 90 habría referido que existirán productos químicos fitosanitarios, los cuales se utilizarían para el mejoramiento de la cosecha pero que serían agravantes en la salud del trabajador, puesto dichos compuestos traerían enfermedades, asimismo de acuerdo a los estudiosos estos químicos traerían consecuencias mortales en función a la exposición directa de acuerdo a la exposición con el ingrediente sea esta en altas dosis o de menor exposición donde lo más riesgoso a causa de esta exposición sería la enfermedad crónicas a causa de estos compuestos.

Por consiguiente, los resultados para esta investigación fueron de que efectivamente existiría relación entre la incapacidad laboral y ausentismo laboral, donde las mujeres fueron el género con mayor número de ausencia e incapacidad laboral en un total de 202 trabajadoras de una muestra de 346. Asimismo, indican que un 62% presenta certificados médicos por causa de enfermedades generales, mientras que un 6.13% están sustentados como accidentes de trabajo. De acuerdo a ello manifiestan que el riesgo durante el trabajo es mínimo sin embargo el riesgo a mediano y corto plazo y este evidenciado y certificado por médico sería mayor precisamente a consecuencia de la exposición de estos químicos.

Definitivamente la seguridad laboral y el bienestar de los trabajadores en tiempos de pandemia es un tema actual y preocupante, puesto que tal fenómeno se presentaría al finalizar el 2019 por tal motivo (Grigore, 2020) en la revista internacional de investigación Bienestar nos da a conocer su trabajo titulado promoción del bienestar de los trabajadores en pandemia, este sería un estudio con 1,122 canadienses a inicios de las medidas de distanciamiento social, donde además de afirmar que existe relación entre ambas variables de estudio indica la importancia de realizar cambios a razón de mejorar la seguridad dentro del centro de labores, pues la situación se pone aún más estresante cuando se da el aislamiento social y peor aún para aquellas personas marginadas por cualquier

índole, en tal sentido en dicha investigación se indicaba que antes de la pandemia el 74% de canadienses podía trabajar a tiempo completo y hacer hasta más de 20 horas a la semana, en tiempo de confinamiento se han visto limitados por la seguridad y nuevas políticas que deben de cumplir. Por lo que para que no se evidencie ese vacío es que en la nueva modernidad se debe optar por realizar cambios continuos en relación a las políticas de seguridad a fin de evitar el temor al trabajo presencial.

El Reino Unido como todos los demás países también mostrarían consecuencias a causa de la pandemia así lo demuestra un estudio cualitativo donde según (May et al., 2021) indicaría acerca del impacto psicológico y social de la pandemia en los trabajadores de este país, teniendo por objetivo la exploración del impacto psicológico en la vida laboral y salud mental de estos trabajadores, a razón de esta investigación donde se realizaron encuestas mediante video llamadas y llamadas telefónicas a personas entre 26 y 61 años quienes manifestaron la afección que habrían sufrido en cuanto a su salud mental y su bienestar, en este estudio los efectos encontrados serían en su mayoría absoluta efectos psicológicos acompañados de la sensación del miedo, asimismo se pudo identificar que se constituía un reto el realizar trabajo presencial incluido a ello la falta de reconocimiento y sentimientos de desempoderamiento en tal sentido dichos hallazgos podían ser confrontados con medidas psicológicas y laborales que atiendan aquello que hace sentir vulnerable al trabajador.

Por otro lado, en relación a la educación virtual y los logros alcanzados al finalizar el año, un estudio realizado en el vecino país de Brasil por (Veloso Silva et al., 2021) denominado pandemia de Covid 19: insatisfacción con el trabajo de los docentes en el estado de Minas Gerais donde quiere dar a conocer la prevalencia y factores asociados con la insatisfacción laboral como docente en la red pública de educación. Este estudio se dio mediante encuestas vía web a los docentes que pertenecen a los 145 municipios que existen en este estado y quienes pertenecerían a esta red de educación para lo cual se tuvo como muestra 15,641 docentes, donde en relación a su desempeño y su satisfacción laboral durante la pandemia indicaron los siguientes resultados; 21,6 % indicaron estar satisfechos

con su desempeño laboral, 44,7% se mostraron indiferentes ante tal pregunta y el 33,7% manifestó su insatisfacción laboral por lo que muchos docentes a quienes se les hizo la encuesta incluidos los que están en el grupo con respuestas como indiferentes, supieron responder que la pandemia los habría limitado en cuanto a su desempeño laboral no solo de enseñanza sino también de motivación y aprendizaje por lo que efectivamente hay tareas, trabajos que en muchos casos necesariamente se debe realizar de forma presencial para que sus resultados no se limiten con sus finalidades.

Pasando al ámbito nacional para el presente trabajo contamos como primer antecedente a (Ligarda, 2019), quien tiene como objeto central la correspondencia entre la gestión de las políticas y la calidad educativa en la UGEL del distrito de Ate. Se toma en cuenta una población de 91 trabajadores, siendo un estudio de tipo básico con enfoque de método cuantitativo sostenida en la escala ordinal, alcanzando un mayor nivel de confiabilidad de los instrumentos de recaudación de la información, se efectuó con los valores estadísticos del programa SPSS, por medio de la validación de los expertos. Obtiene como conclusión que existe una evidencia significativa de 0.000, las cuales presentan relación de manera directa y con el grado de correlación alcanzado de 0.748, se confirma que existe un nivel de correspondencia alta, asimismo desde el punto de vista de los administrativos y en base a los resultados del estudio indicarían que las políticas en el sector educativo cuentan con una calificación de 45.2% como políticas eficientes.

Ahora bien, en cuanto al ausentismo laboral en nuestro país según (Tenorio, 2017), expone el ausentismo laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa Arequipa Sur, Julio 2016 al 2017. El investigador tiene como objetivo determinar la relación de las variables de estudio por el tipo de contingencia para establecer el índice de relación. Para ello se usó el nivel descriptivo explicativo de método cuantitativo, tomándose datos de la fuente respectiva. Aplicándose el diseño del estudio recolectando los datos de la información en un tiempo único, se realizó una muestra de 2602 empleados. El estudio se basa en información teórica relacionado al ausentismo, el índice de ausentismo, la contingencia y su análisis del entorno local en relación al tema. En tal sentido concluye indicando que durante el periodo de julio 2016 a julio 2017 el mes que tuvo mayor tasa porcentual fue el

mes de setiembre del 2016 con un 2.89 % de ausentismo laboral en dicha gestión educativa.

Ahora vienen el caso de las políticas públicas acudiremos a lo indicado por (Bermúdez, 2021), en su artículo de políticas públicas sobre pandemia y corrupción el caso vacúnate en Perú dentro del periodo 2021. En la presidencia a cargo de Martin Vizcarra Cornejo instauró varias políticas públicas que permiten atender la pandemia del Covid-19, pues se procedió a la compra de vacunas para hacer frente al virus que dejaba al país en un contexto de emergencia. Cuando salió del gobierno, las pesquisas anticipadas establecieron según sus indagaciones sobre las negociaciones en la adquisición de vacunas, pero esto implicaba una serie de acciones que generaban una supuesta corrupción por parte de los funcionarios, es entonces que aproximadamente 500 personas habrían accedido a la vacuna de forma indebida, por ende se pudo manifestar que las políticas públicas que sería asemejadas a un salidas en casos de emergencia se decretan sin tomar en cuenta los pro y contra pues en este y seguramente otro casos posteriores se encontraron casos de este mismo nivel o similares, pues en el caso del presente estudio de investigación podríamos asemejar esta figura a razón de que el Estado peruano emitió normas para la protección del trabajo y la economía del trabajador peruano pero aun existiendo estas normas las cuales brinda facilidades para trabajar, varios trabajadores optaron por sacarle la vuelta a la norma por decirlo en términos simples, pues no contando con las características que debería tener para su petición muchos de ellos se hicieron pasar como personal vulnerable, personal con caso sospecho de Covid, solicitaron licencia con goce, reducción de horarios, bonos por pandemia entre otras argucias para evitar el trabajo presencial o semipresencial, con lo cual se estaría manifestando la ausencia laboral y pérdidas para la institución.

Por otro lado, para el autor (Cabeza, 2018), indica en su trabajo de investigación acerca del ausentismo laboral por descanso médico y los costos que este ocasionaría al Minsa en un estudio realizado en enero a diciembre del 2015.

El objetivo de dicho trabajo fue la determinación del ausentismo laboral a causa del descanso médico y los costos que estos generarían a la entidad en donde trabajarían en este caso preciso, esta investigación fue llevada a cabo en los trabajadores del Minsa Callao. Pues de acuerdo a lo investigado manifiesta que el personal con mayor frecuencia de ausentismo laboral corresponde al personal femenino nombrado con un porcentaje del 58.2% entre las edades de 35 a 39 años de edad asimismo el 57.9% indican que estos descansos médicos se dan como consultas particulares, donde también pudo identificar que los días donde se justificarían sus faltas serían los días lunes con un porcentaje de 30%, desglosando esta información indica que la mayor ausencia presentada se da por parte del personal profesional con un porcentaje de 42.1% donde manifiestan que las causas de estas ausencias según la referencia de sus certificados médicos a causa de enfermedades del sistema digestivo con un porcentaje de 37.1% a causa de una anomalía del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo con un 24.7% y finalmente a causa de una anomalía del sistema respiratorio un 16.8% con lo que todo ello traería como consecuencia monetaria un gasto directo para la institución en este caso el Minsa un total de 410,589.44 con 00/100 soles.

Por otro lado en razón a los trabajadores que hayan sido víctimas del Covid deben reincorporarse al centro de trabajo es aquí donde nace el estudio realizado por (Dávila et al., 2021) donde nos da a conocer los efectos que se producen en los trabajadores después de haber enfermado con Covid son reincorporados y estando estables el Covid aún persiste estudio que fue realizado en la industria metalmecánica en la ciudad de Lima, esta persistencia a la que se hace referencia en este estudio se presenta mediante secuelas funcionales y psicológicas las cuales tendrían una duración de más de 12 semanas pos infección entre los síntomas encontrados se identifica la fatiga ansiedad depresión por lo que esto hace que se produzcan inconvenientes en su reanudación de labores, por lo que se tiene como resultado que el 80% de trabajadores recuperados pueden reincorporarse mientras que los que aun padecen con el Covid persistente su reincorporación es de un 75%.

Es entonces que el Covid efectivamente ataca con mayor facilidad la salud de los trabajadores que hayan padecido de Covid y Covid persistente, lo cual hace que su reincorporación al trabajo se vea retrasada y por ende afecte tanto su economía del trabajador como de la misma empresa.

Por otro lado y centrándonos en el ámbito regional, se menciona a (Cárdenas, 2021), en su estudio, expone sobre la motivación en el desempeño de sus labores de las obstetras durante la pandemia del covid-19, que ha revelado una marca en la mortandad, que menoscaba y reduce la economía nacional, mostrando una respuesta de un sistema sanitario por la demanda de atención a raíz de las muertes por la pandemia, circunstancia que no ha sido extraño al estudio realizado por el personal obstetra, por este motivo se tuvo como fin la determinación de la relación que existiría entre las variables motivación y desempeño laboral en tiempos de pandemia de los profesionales de la salud. Asimismo, se efectuó una investigación de método descriptivo correlacional transversal, que implica a las trabajadoras obstetras en un número de 133 que se encontrarían laborando en la entidad. Se efectuaron dos encuestas estructuradas sobre el desempeño laboral y motivación las que fueron validadas por el juicio de expertos, el cual tendría como resultado de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.969. Como consecuencia, la motivación se considera mayormente en un 81.9%, y mientras que el desempeño laboral tiene una confiabilidad de 51.1%. Se establece como resultado que en tiempo de los problemas de salud hay una directa relación entre ambas variables estudiadas de manera general, encontrando también que son relevantes las relaciones de las dimensiones de la motivación, el logro, poder y la afiliación desempeño laboral, relacionado al desarrollo laboral en función a los obstetras que trabajan en la Dirección de Salud de la ciudad de Andahuaylas.

Ahora bien en relación al aspecto laboral administrativo la pandemia también habría impactado como en la mayoría de sectores a razón de que se tuvo que modificar la forma de trabajo, es entonces que según (Romero, 2020) en su tesis para la obtención el grado de maestro realizó la investigación acerca de las

habilidades gerenciales y el clima laboral en el hospital de Andahuaylas en el contexto de la pandemia correspondiente al año 2020, donde indica el fin de dicha investigación, el cual es relacionar las variables de cómo incide las habilidades gerenciales en el clima laboral en el contexto de la pandemia, en tal sentido concluyen que el nivel de habilidades gerenciales son bajas con un 64% mientras que el clima laboral por el contrario indican que casi siempre es favorable obteniendo así un 45% esto en un tiempo normal, en el contexto del Covid se identifica que las habilidades personales, interpersonales y grupales habrían afectado el clima laboral asemejándose a las cifras anteriores pero en un contexto al revés.

Y en cuanto a las políticas públicas en el ámbito regional, nos apoyaremos en la información presentada por (Prada, 2018), cuya tesis es denominada políticas públicas para minimizar los conflictos en el Perú en las Bambas Apurímac 2010 – 2018, en el cual se efectuó un estudio cuyo objeto central fue proponer sobre el problema de los conflictos sociales en el Perú, los cuales pueden ser resueltos a través de las políticas públicas estipuladas por el estado por medio de la aplicación del sistema integral de resolución de conflictos sociales, con el fin de garantizar un mejor clima que pueda facilitar el orden y salvaguardar la integridad para el progreso del país. En tal sentido indica que el estado peruano frente a los conflictos presentados en esta mina habría actuado en un 50% mientras que un 25% indica que no actúa y otro grupo conformado por el 25% indica que pocas veces se ve la actuación del estado peruano, por lo que se podría indicar que no necesariamente se trata de generar e incrementar políticas a razón de evitar conflictos en este sector sino también que el estado peruano intervenga para su ejecución de las mismas. Finalmente recomiendan que debería implementarse en el país un Sistema Nacional de Prevención y Gestión de Conflictos Sociales que reflexionen las causas que generan dichos conflictos y puedan articularse las políticas públicas de los diversos sectores, a fin de evitar y contrarrestar estos conflictos mineros que tienen continuidad cada cierto tiempo.

Por otro lado y a fin concretar y comprender la razón del presente trabajo de investigación es importante conocer aspectos teóricos, conceptuales los cuales

ayudaran a tener una mejor comprensión y panorama del estudio entonces empezaremos a citar a las bases teóricas seleccionadas para este trabajo, para (Jaramillo & Ñopo, 2020), indican que las políticas públicas adoptadas por el gobierno peruano adoptan nuevas políticas públicas, el cual sufrió un impacto muy fuerte provocado por el SARS-COV-2. El Perú fue uno de los primeros países en responder oportunamente ejecutando medidas en el plan emergencia sanitarias para suministrar y coordinar la lucha contra el SARS-COV-2. El Estado dispuso por medio de políticas públicas, el aislamiento obligatorio desde marzo.

Asimismo, por otro lado, (Fletes Beltrán, 2018), en su artículo sobre como adecuar la política pública para su repercusión en la descentralización, el cual dio lugar al establecimiento de la autonomía para el desarrollo local en el entorno de América Latina. Desde el punto de vista del ámbito de las demás naciones en particular, basado en el estudio de principios de percepción del autor, en el procesamiento de las políticas públicas, que significa un gran aporte en la eficiencia de las actividades del estado, con una incidencia de mejora en el aporte social y económico, pues resalta los acontecimientos y las experiencias en Latinoamérica que va en beneficio y progreso de la ciudadanía.

Es así, que en la primera etapa se identifican por restricciones del área laboral, con una cuarentena de la localidad. En la segunda etapa se levantaron poco a poco una buena parte de estas limitaciones, con un nivel de actividad disminuida, para cada uno de estos contextos. Buscando como propósito en la primera etapa socorrer a los hogares y a dichas empresas para salvaguardar las medidas sanitarias impuestas, ya se propone apoyar directamente al consumo básico doméstico. Por su parte en las instituciones esto se muestra en medidas de soporte para su supervivencia y a la protección del empleo, para el funcionamiento de las empresas fue importante amparar las cadenas de pagos de forma normal. Para la segunda etapa, tuvo como fin la sostenibilidad en el crecimiento de la demanda del empleo.

En referencia a la Implementación de políticas públicas del gobierno de acuerdo a (Cedamano, 2021), indica que, en el ejecutivo se ha puesto en marcha

un importante plan de políticas enfocado en contener la temible Covid-19 y potenciar de manera gradual la economía del país. Para esto se efectuaron parámetros en el gasto público con medidas para dar facilidades para poder alcanzar la continuación de la vida útil de la población.

Ahora bien, en relación a las dimensiones de las Políticas públicas en la primera etapa de crisis los beneficios de las medidas de este tipo son especialmente la conservación del empleo formal y la estabilidad a los ingresos, en suministrar el consumo a los hogares, una vez se comience a levantar las medidas laborales.

Se aplica una estrategia más relevante de los apoyos en efectivo del Estado a los hogares, esta consiste en entregar bonos para cada uno de los hogares identificados de acuerdo a sus necesidades. Entre los grupos prioritarios de atención fueron los autoempleos y los informales que se encuentren en el padrón de beneficiarios del bono, eso hace muy probable su caída debajo del nivel de pobreza.

Para la segunda etapa en relación a las políticas públicas, denominada Reactivación, se afronta un entorno de alto desempleo, que dificulta un aumento del empleo informal, entonces parece ser activar la generación de empleo el reto es que la nueva ocupación sea formal, esto en cuanto a las tácticas internacionales en la etapa de reactivación.

(Cedamano, 2021) Se entiende que en el escenario laboral la evolución en esta etapa fue gradual entre los sectores, este es un tema esencial en la política de emergencia sanitaria, se afronta un entorno de alto desempleo, que dificulta un aumento del empleo informal, entonces, parece ser activar la generación de empleo el reto es que la nueva ocupación sea formal, mejorando en cuanto a las tácticas en la etapa de crisis.

Posteriormente en el escenario laboral la evolución en esta etapa fue gradual entre sectores, este es un tema crucial en la política de emergencia sanitaria, las pruebas por necesidad deberán generalizarse y podrían ser un requisito en el reinicio de actividades. Para la protección adecuada continuará siendo un tema

relevante de varios movimientos de las políticas sanitarias que van a requerir de inversión pública con el fin reforzar la capacidad del sector de la salud; especialmente en la identificación temprana.

Así tenemos a (Jaramillo Baanante & López Vargas, 2021), el cual expone que las políticas establecidas por el estado buscan contrapesar los posibles efectos negativos de la pandemia en la nación peruana. En ella encontramos certezas de que el desempeño del país en función a la pandemia se ha convertido en una de las peores pesadillas que tiene inmerso al país, el cual no le favorece para nada a su economía nacional. Es decir, las señales negativas de la epidemia en el país, han sido muy fuertes, por lo cual se entiende que las políticas aplicadas fueron poco efectivas e incluso hasta desacertadas. En vista del primer hallazgo, estudiaremos el análisis sobre tales áreas implementadas de políticas públicas, que pueden mostrar este bajo desempeño que deben perfeccionarse para dar frente a las fases de la epidemia-. Se llega a abordar tres dimensiones que son la Implementación de la campaña de pruebas, el rastreo de contactos y las medidas de políticas de aislamiento.

Se detecta la deficiencia de una estrategia del sector privado y de las universidades en general. Con respecto al rastreo de los infectados se resalta la falta de iniciativa para la identificación de las personas contagiadas y poder ubicarlas

De tal forma que no se logró una política efectiva dada las normas impartidas en el aislamiento generalizado de los ciudadanos, ni en su protección, ni en el control de su monitoreo para disminuir el contagio.

Ahora bien, para referencia a las dimensiones, iniciaremos por el Ausentismo Laboral el cual se entiende que comprende varios comentarios derivados en su alcance, o sea de los factores que involucra en la falta a la asistencia a un trabajo. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo lo conceptualiza que es falta asistencia a sus labores por parte de un trabajador, el cual iba a asistir quedándose excluido del tiempo de sus vacaciones, y del ausentismo por causa médica.

Así como (Cortés, 2021), un escritor chileno menciona que el ausentismo o absentismo laboral es un gran problema que se genera de forma silenciosa, cuando desconocemos los medios para detectarlo a tiempo y reducirlo en tiempo oportuno implementando políticas adecuadas. Las ausencias de los trabajadores en sus centros de trabajo son por numerosos motivos. Las razones comprenden desde demoras o tardanzas, bajas médicas, problemas familiares, ausencias justificadas o injustificadas.

El ausentismo laboral es la suma de los periodos en que los empleados de una organización no están en el trabajo, se puede considerar: la ausencia planificada, que ocurre cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar y la ausencia no programada o involuntaria que ocurre por razones que escapan al control de los empleados. [(Tatamuez-Tarapues et al., 2019)]

En consecuencia, las ausencias laborales por permisos médicos alcanzan un aproximado de 11 días durante el año. Esto de acuerdo al estudio efectuado por la Cámara de Comercio de Santiago (CCS) y la empresa Inmune. Así se determina que el motivo esencial del ausentismo es por las causas médicas.

Dentro de ello y estando aun en la Ausencia Laboral podemos encontrar la ausencia planificada. (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020), nos explican que la ausencia se puede conceptualizar como una pérdida temporal de las horas de trabajo, lo que es independiente de las posibles causas que puedan generar los cuales de los previsibles o justificados y los no previsibles.

Entonces se puede decir sobre la ausencia planificada es cuando este es programado, el cual se da con una previa anticipación, sin que la jornada laboral sea afectada; siendo que el empleado es consciente de que va a faltar al trabajo, por tanto, no perturba el cumplimiento de trabajo. (Tatamuez-Tarapues et al., 2019)

Con relación a la ausencia no programada, es decir que no ha sido planificado con antelación, se produce cuando el trabajador no va a trabajar, el empleador espera que personal este en el trabajo, siendo que la ausencia no programada sucede de manera imprevista y se produce de forma urgente. (Tatamuez-Tarapues et al., 2019)

De tal manera se puede indicar que el ausentismo laboral durante el 2020, se aumentó en esta etapa del aislamiento debido a la pandemia que nos aqueja. En uno de los informes de Adecco la cual es una organización dedicada al reclutamiento, consultoría y administración del personal entre otras actividades de gestión del personal, indica que la tasa de ausentismo en el Perú es de un 8,9% según segundo trimestre del mismo año.

De este modo el ausentismo laboral conlleva a la afectación económica de la organización, el cual es un indicador que evaluar el riesgo de enfermedad que presentan el personal de una organización. Es por ello que la ausencia al trabajo por enfermedad, refieren a la existencia del fenómeno en el cual se procede a interactuar factores individuales como son las expectativas, necesidades, habilidades, conocimientos, factores laborales y ambientales etc.

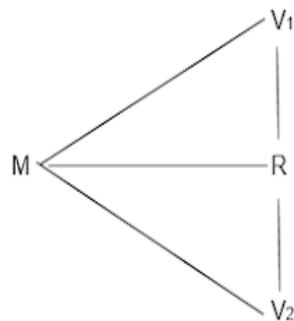
De acuerdo a los autores (Vanegas et al., 2017), exponen que los factores del ausentismo pueden ser catalogados de diferentes formas, asociados conducentemente con la salud del personal, cómo también a las responsabilidades familiares, de escolaridad, a la sociedad, y por último factores propios de la institución por exceso de trabajo.

Por lo tanto, se evidencia la presencia de otras variables asociadas al ausentismo que suelen ser comparadas con los demás factores, pues están asociados a rasgos de temperamento, masa corporal, problemas de salud y compromiso familiar (Tatamuez-Tarapues et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para el presente trabajo el estudio que le concierne es de tipo básico puesto que versa teorías sobre la problemática esbozada, el cual presentó un diseño no experimental, como no hay ninguna manipulación de variables, es de nivel descriptivo porque se refiere las cualidades y características de cada una las variables y es correlacional pues establece la relación entre ellas, de corte transversal, el estudio se llevó a cabo en un tiempo y período. (R Hernández & Mendonza, 2018)



M: trabajadores administrativos

V1: Políticas Publicas

V2: Ausentismo Laboral

R: Relación entre ambas variables v

Se concretó el enfoque cuantitativo, pues se asienta en la recolección de datos con la finalidad de contrastar hipótesis, el método usado es hipotético deductivo, ya que se comprueban hipótesis y después de probarlas se extrae conclusiones generales. (R Hernández & Mendonza, 2018)

3.2 Operacionalización de variables

Variable 1. Políticas publicas

En relación a la operacionalización de la variable política pública se entiende como una ciencia, que consiste en el arte de gobernar que trata de la organización y administración de un Estado en sus asuntos e intereses. Ya que en el proceso se involucra todo un grupo complejo de disposiciones. Así que se considera que la política siempre es una diligencia de oficio público. (Ruiz & Cadéñas, 2021)

Variable 2. Ausentismo Laboral

Para la variable Ausentismo laboral Según (Tatamuez-Tarapues et al., 2019), el ausentismo laboral es la suma de los periodos en que los empleados de una organización no se hallan en el centro laboral, se puede considerar: la ausencia planificada, que ocurre cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar y la ausencia no programada que sucede por motivos que están fuera del control del personal es una ausencia laboral por origen médica.

En ambas variables se operacionalizó de acuerdo al cuestionario acondicionado por la investigadora el cual estuvo compuesto por 20 ítems haciendo uso de la escala de Likert los cuales contaron con el nivel y rango correspondiente al tipo de encuesta e investigación, asimismo se debe precisar que las respuestas se dieron en un número total de 5 opciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

Ahora bien, para la población viene a comprender un conjunto definido, es decir limitado y asequible, que forma parte relevante en la elección de nuestra muestra integrado por criterios establecidos, con el sentido de especificar a cada una de la serie de elementos que se toma en cuenta para la selección de los colaboradores del estudio. De (Arias-Gómez et al., 2016)

Se tomará en cuenta la población de 165 personas, servidores administrativos contratados según la modalidad; contratados indeterminados y contratados a plazo fijo.

Condición	Cantidad
Indeterminado	95
Contratado	70
Total	165

Elaboración propia en función al cuadro de personal proporcionado la Sub Dirección de Recursos Humanos – Universidad Tecnológica de Los Andes.

Muestra:

En referencia a la muestra para la presente investigación se utiliza la muestra conformado 117 servidores administrativos, que laboran en la institución universitaria., determinando el tamaño de la muestra que es probabilística que se calcula con la ecuación siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

N= 165 son servidores administrativos

n= 117 servidores administrativos es la muestra

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo la técnica e instrumentos de recolección de datos será por medio de encuesta mediante el cual se podrán utilizar en diversas investigaciones de diferentes alcances de enfoque cuantitativo y cualitativo donde se aplique la encuesta de manera presencial o también virtual. (Arias-Gómez et al., 2016)

La realización de las encuestas por medio de cuestionarios constó de 13 preguntas y el segundo de 19 preguntas valorado en la escala de Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2) “casi siempre” (3) y “siempre” (4), con un cuestionario que son un conjunto de preguntas que garantizan la relación con la problemática investigada (R Hernández & Mendonza, 2018)

Dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad, luego, se midió el grado de fiabilidad que midió la autenticidad con que fueron diseñados (Roberto Hernández et al., 2014). Posteriormente se hizo uso de la fiabilidad del Alfa de Cronbach por tratarse de escalas politómicas, en cuyo resultado para el instrumento 1 (Políticas Públicas) de ,812 y el instrumento 2 (Ausentismo Laboral) de ,793. Lo cual indica la confiabilidad del instrumento aplicado.

3.5 Procedimientos

En referencia al procedimiento se elevó carta de autorización hacia las autoridades académicas a quienes se les explicó el propósito del estudio de investigación, respetando el anonimato de los servidores administrativos a quienes se les encuestó por medio del correo electrónico, WhatsApp como también de forma presencial y de esta manera conseguir la información solicitada para fines investigativos de la tesis, posteriormente se indagaron los datos anexados al excel los cuales arrojaron resultados estadísticos con el uso del programa SPSS 26 para los resultados descriptivos y correlacionales.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos el cual residió en la organización de la información de datos conseguida para la realización y análisis metódico (R Hernández & Mendonza, 2018). En cuyos resultados de los cuestionarios fueron tabulados en hojas electrónicas, luego se realizó el ingreso de información del programa estadístico llamado SPSS 26; para organizar las tablas y figuras estadísticas de esta manera obtener el resultado por medio del análisis descriptivo e inferencial, empleando el enfoque cuantitativo.

3.7 Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos para la obtención de información aplicable al presente trabajo, se consideró la aplicación de las encuestas al

personal administrativo, determinándose las consideraciones con relación a la indagación fidedigna, manteniendo la identidad de los encuestados, entre otros aspectos se consideran los compromisos adquiridos. Dando relevancia a la confidencialidad de los resultados obtenidos, que fueron utilizados únicamente para este estudio; consentimiento informado, en este punto se dio a conocer las pautas hacia el personal administrativo sobre la encuesta y el uso para este estudio; con la libre colaboración, la aplicación de este instrumento de manera anónima, por lo mismo no se registra los datos personales de los participantes. Además, se consignó lo requerido por medio de la guía para la investigación según lineamientos de la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

Dimensiones de Políticas Públicas

		Políticas Públicas			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	7	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	8	6,8	6,8	12,8
	Algunas veces	38	32,5	32,5	45,3
	Casi siempre	58	49,6	49,6	94,9
	Siempre	6	5,1	5,1	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

En la tabla 1 se representa los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020, con respecto a variable Políticas Públicas que se ejecuta en la entidad.

Del total de encuestados, el 49.57% casi siempre inciden en que se deben regular reformas políticas en la universidad, luego precisa que el 32.48% con la respuesta; algunas veces opinan que las políticas públicas son adecuadas en su aplicación, luego indica que el 6.84% casi nunca se emiten políticas públicas para su aplicación, además 5.98% muestra que nunca es adecuada la emisión de una reforma política pública y mientras que 5.13% dice que siempre se emite políticas públicas convenientes para su cumplimiento, concluyéndose sobre la tendencia con mayor frecuencia la opción del casi siempre, lo cual indicaría que a mayor reforma de políticas que se regulen en la universidad tecnológica de los andes de acuerdo a la situaciones y en este caso preciso en relación al ausentismo laboral los problemas por solucionar serian cada vez menores o mejor aún se contaría con programas regulados para dar la contingencia del caso

Tabla 2*Dimensión Ausentismo Laboral*

		Ausentismo Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	14	12,0	12,0	13,7
	Algunas veces	61	52,1	52,1	65,8
	Casi siempre	33	28,2	28,2	94,0
	Siempre	7	6,0	6,0	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

En la tabla 2 se representa los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020, con respecto a variable Ausentismo Laboral que se establece en la entidad.

Del total de encuestados, el 52.14% indica que algunas veces puede ser apropiada la instauración de reformas políticas en relación al ausentismo laboral en la universidad, luego precisa que el 28.21% casi siempre puede ser adecuado reformar las políticas en relación al ausentismo laboral , luego indica que el 11.97% casi nunca se publica políticas de reforma de ausentismo laboral, además 5.98% muestra que siempre debería existir la regulación de políticas públicas sobre el ausentismo laboral y mientras que 1.71% dice que nunca podría solucionar el ausentismo laboral una política pública y/o interna concluyéndose sobre la tendencia con mayor frecuencia la respuesta, algunas veces el emitir reformas en las políticas públicas en relación al ausentismo laboral podría ser la solución a que las cifras de este problema se pueda mitigar.

Tabla 3*Dimensión Política en Etapa de Crisis*

		Políticas en etapa de crisis			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,6	2,6	2,6
	Casi nunca	13	11,1	11,1	13,7
	Algunas veces	54	46,2	46,2	59,8
	Casi siempre	43	36,8	36,8	96,6
	Siempre	4	3,4	3,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

En la tabla 3 se representa los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020, con respecto a Política en Etapa de Crisis que se establece en la entidad.

Del total de encuestados, el 46.15% sostienen que algunas veces serian apropiadas la instauración de reformas Políticas en etapa de crisis presentadas en la universidad, luego indica que el 36.75% casi siempre la regulación de políticas públicas en etapa de crisis son oportunas en su aplicación, luego indica que el 11.11% casi nunca se emiten políticas públicas en etapa de crisis, además 3.42% muestra que siempre sería bueno la regulación de las políticas en etapa de crisis mientras que 2.56% dice que nunca dictaminan políticas públicas en etapa de crisis, concluyéndose sobre la tendencia con mayor frecuencia la opción de algunas veces sería bueno la regulación y aplicación de las reformas de las políticas públicas con relación al ausentismo laboral.

Tabla 4*Dimensión Política en Etapa de Reactivación*

		Políticas en etapa de reactivación			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	5	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	9	7,7	7,7	12,0
	Algunas veces	69	59,0	59,0	70,9
	Casi siempre	24	20,5	20,5	91,5
	Siempre	10	8,5	8,5	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

En la tabla 4 se representa los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020, con respecto a Política en Etapa de Reactivación que se establece en la entidad.

Del total de encuestados, el 58.97% sostienen que algunas veces es preciso regular las reformas de políticas en etapa de reactivación en la universidad, luego precisa que el 20.51% casi siempre opinan que publicación de políticas públicas en etapa de reactivación son adecuadas, luego indica que el 7.69% casi nunca se emite políticas en etapa de reactivación, además 8.55% muestra que siempre sería adecuado emitir políticas en etapa de reactivación y mientras que 4.27% dice que nunca se efectúa la regulación de políticas en etapa de reactivación, concluyéndose sobre la tendencia con mayor frecuencia la opción algunas veces, lo cual indicaría que se deberían instaurar políticas públicas e internas cada cierto tiempo, o mejor aun teniendo en cuenta el corto plazo, en este caso a razón de que el país aún está siendo aquejado por una pandemia mortal.

Tabla 5*Dimensión de Ausencia Planificada*

		Ausencia planificada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,9	,9	,9
	Casi nunca	16	13,7	13,7	14,5
	Algunas veces	69	59,0	59,0	73,5
	Casi siempre	24	20,5	20,5	94,0
	Siempre	7	6,0	6,0	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

En la tabla 5 se representa los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020, con respecto a Ausencia planificada que se establece en la entidad.

Del total de encuestados, el 58.97% sostienen que algunas veces son apropiadas la regulación de reformas políticas con relación a una ausencia planificada, luego precisa que el 20.51% casi siempre sería bueno la emisión de políticas frente a una ausencia planificada, luego indica que el 13.68% casi nunca se dictaminan políticas para la ausencia planificada, además 5.98% muestra que siempre sería bueno emitir políticas en relación a la ausencia planificada y mientras que 0.85% dice que nunca se promulga políticas sobre la ausencia planificada concluyéndose sobre la tendencia que con mayor frecuencia la respuesta algunas veces, por ende algunas veces sería bueno emitirse políticas frente a una ausencia planificada de manera que se prevé quien o quienes serían los encargados de asumir dichas funciones administrativas.

Tabla 6*Dimensión de Ausencia no Programada*

		Ausencia no programada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	13	11,1	11,1	12,8
	Algunas veces	70	59,8	59,8	72,6
	Casi siempre	26	22,2	22,2	94,9
	Siempre	6	5,1	5,1	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

En la tabla 6 se representa los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020, con respecto a Ausencia no programada que se establece en la entidad.

Del total de encuestados, el 59.83% sostienen que algunas veces es apropiada la regulación de reformas políticas con relación a la ausencia laboral no programada, luego precisa que el 22.22% casi siempre es adecuado la emisión de políticas frente a la ausencia laboral no programada, luego indica que el 11.11% casi nunca se emiten políticas sobre la ausencia laboral no programada, además 5.13% muestra que siempre es adecuada emitir políticas sobre la ausencia laboral planificada y mientras que 1.71% dice que nunca se emiten políticas en relación a la ausencia laboral no programada, concluyéndose sobre la tendencia con mayor frecuencia la opción algunas veces, el cual indicaría que al contar regularmente con políticas que mitiguen la ausencia laboral no programada se estaría evitando perdidas y resultados negativos para la universidad pues cada personal administrativo cumple un rol importante y al manifestarse la ausencia de éste, podría generar problemas en cuanto a resultados, procesos, atención y demás

funciones administrativas, que podrían evitarse de regularse políticas internas frente a casos específicos identificados hasta la fecha.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS Y CORRELACIONES

Hipótesis General

Tabla 7

Correlación de las Variable Política Públicas y el Ausentismo laboral

			Correlaciones	
			Políticas Públicas	Ausentismo Laboral
Rho de Spearman	Políticas Públicas	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Ausentismo Laboral	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

H₁: Existe una evidencia significativa de manera considerable entre las políticas públicas y el ausentismo laboral del personal administrativo, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

Se muestra una significancia unilateral de p-valor = 0.000 se señala que existe una relación significativa entre las Políticas Públicas con el Ausentismo Laboral durante la pandemia COVID 19 en la Universidad Tecnológica de los Andes. 2020.

Siendo p-valor <0.05 se acepta la hipótesis alterna. Afirmandose que existe una significancia positiva media entre ambas variables.

Razón por la cual se observa en la tabla 07, que el coeficiente de correlación es positiva media como podemos observar de Rho Spearman 0.574, indicando que existe un nivel de correlación media entre cada una de las variables, en la cual nos

permite aseverar, que asignada la disposición de Políticas públicas este tendrá una incidencia media en el ausentismo laboral de la institución educativa.

Hipótesis Específica 1

Tabla 8

Correlación de Política en Etapa de Crisis y la Ausencia no Programada

		Correlaciones		
			Políticas en etapa de crisis	Ausencia no programada
Rho de Spearman	Políticas en etapa de crisis	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Ausencia no programada	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

H₁: Existe una evidencia significativa de manera considerable entre la Política en Etapa de Crisis y la Ausencia no Programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

Se muestra una significancia unilateral de p-valor = 0.000 se señala que existe una relación significativa entre la Política en Etapa de Crisis y la Ausencia no Programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

Siendo p-valor <0.05 se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Afirmándose que existe una significancia positiva regular entre ambas variables.

Razón por la cual se observa en la tabla 08, que el coeficiente de correlación es positiva media como podemos observar de Rho Spearman 0.722, indicando que existe un nivel de correlación media entre cada una de las variables, en la cual nos permite aseverar, que dada la disposición de la Política en Etapa de Crisis este tendrá una incidencia media en la ausencia no programada en la institución universitaria.

Hipótesis Específica 2

Tabla 9

Correlación de las Política en Etapa de Reactivación y la Ausencia Planificada

			Correlaciones	
			Políticas en etapa de reactivación	Ausencia planificada
Rho de Spearman	Políticas en etapa de reactivación	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Ausencia planificada	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

H₁: Existe una evidencia significativa de manera considerable entre las Políticas en Etapa de Reactivación y la Ausencia Planificada del personal administrativo, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

Se muestra una significancia unilateral de p-valor = 0.000 se señala que existe una relación significativa entre las Políticas en Etapa de Reactivación y la Ausencia Planificada durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes. 2020.

Siendo p-valor <0.05 se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Afirmándose que existe una significancia positiva regular entre ambas variables.

Razón por la cual se observa en la tabla 09, que el coeficiente de correlación es positiva media como podemos observar de Rho Spearman 0.709, indicando que existe un nivel de correlación media entre cada una de las variables, en la cual nos permite aseverar, que expuesta la disposición de las Políticas en Etapa de Reactivación y la Ausencia Planificada este tendrá una incidencia media en el ausentismo laboral de la institución superior.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el estudio de investigación planteado tiene como objeto esencial manifestar la relación que existe entre ambas variables políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.

En razón del resultado alcanzado se encontró la aceptación de la hipótesis general, por el cual se confirma la existencia del nivel de significancia positiva de valor 0,000 siendo menor a 0.05, encontrándose un coeficiente de relación de 0.574, que indica en la escala de Rho Spearman un valor de correlación positiva mediana; que nos permite verificar que hay relación media entre la variable políticas pública y el ausentismo laboral, por ello se logra comprobar la relación existente de manera directa de las acciones de políticas públicas frente al ausentismo laboral de los trabajadores de la universidad.

Por lo tanto, los resultados alcanzados son similares corroborados investigadores, en tanto según la investigación realizadas por (Arboleda et al., 2020), explica que las políticas públicas sociales de respuesta a la pandemia buscando proteger los ingresos, en los alrededores del mercado laboral de América Latina, que manifiesta de gran manera la crisis humanitaria, social, económica y política que ha dejado a muchas familias calificadas como vulnerables. Por tal efecto los empleos e ingresos, las políticas laborales constituyen una parte principal de la misma que deben ser añadidas en el corto o mediano plazo. Los autores luego de rigurosa investigación concluyen que, las políticas laborales se ajustan a la realidad y la temporalidad de la población dentro del contexto institucional de los países, por lo que consentirán brindar un ingreso a la población más necesitada. Por ello, permite reducir las pérdidas de empleos, que involucra pérdidas en la producción y retardos en el resurgimiento de la economía global, atrayendo costos sociales en contra del resurgimiento de la economía global.

Esto indica que por medio de la revisión de las opciones de políticas laborales de acuerdo a sus alternativas para la adecuación de políticas que se ajustan a la realidad de nuestro contexto propuesto de que están enfrentando una

crisis sanitaria en estos tiempos modernos, por ello dicho resultado es similar de forma directa positiva en concordancia con lo investigado, puesto de acuerdo a los resultados encontrados podemos indicar que existiendo relación entre las políticas públicas y el ausentismo laboral se pueden implementar políticas que puedan mitigar las pérdidas de empleo, el mismo ausentismo laboral como también la vulnerabilidad de las familias a causa de la falta de trabajo sea por el miedo al contagio a causa de la pandemia como principal motivo.

Así también se corrobora con (Bermúdez, 2021), en su artículo sobre caso vacúnate Perú dentro del periodo 2021, sobre la presidencia de Martin Vizcarra Cornejo que instauro varias políticas públicas para atender la pandemia del Covid19, realizó procedimientos que implicaban la búsqueda de compra de vacunas para hacer frente al virus que dejaba al país en un contexto de emergencia. Pero esto envolvía una serie de acciones que generaban una supuesta corrupción de funcionarios. Por lo que después se halló que en el proceso responsabilidades, así este artículo propone como conjetura la evaluación de dichos compromisos, asimismo plantea como hipótesis, formulando una nueva reforma de las políticas del gobierno peruano para la prestación de servicios en la emergencia sanitaria, lo que permite ratificar. Toda vez que este estudio encontró el grado de validez y confiabilidad en relación a que se deben realizar periódicamente reformas de las políticas públicas e internas a razón de que no se presenten vacíos legales y hagan uso y abuso de ellos, a beneficios de algunas autoridades y personal administrativo o docente, ya que la reforma política actualiza y llena aquellos vacíos por concretar de manera que dicha norma sea más precisa y de alcance mayoritario.

Mientras tanto en Colombia en un trabajo de investigación de los autores (Villaba Vimos & Vargas Ortiz, et al., 2017) en su trabajo de investigación sobre el Ausentismo laboral de trabajadores de una fábrica de agroquímicos, donde se busca identificar las causas del ausentismo laboral a razón de incapacidades presentadas frecuentemente en una empresa fabricante de agroquímicos en el distrito de Cárdenas de Indias. En dicha investigación se quiso averiguar cuáles serían estos agroquímicos que afectan a la salud del ser humano y como consecuencia de ello trae consigo incapacidades en el trabajador, en tanto según la OIT habría referido que existirán productos químicos fitosanitarios, los cuales se

utilizarían para el mejoramiento de la cosecha pero que serían agravantes en la salud del trabajador, puesto dichos compuestos traerían enfermedades, asimismo de acuerdo a los estudiosos estos químicos traerían consecuencias mortales en función a la exposición directa de con el ingrediente sea esta en altas dosis o de menor dosis, donde lo más riesgoso a causa de esta exposición sería la enfermedad crónicas a causa de estos compuestos.

Por consiguiente, los resultados para esta investigación fueron de que efectivamente existiría relación entre la incapacidad laboral y ausentismo laboral, donde un 62% presenta certificados médicos por causa de enfermedades generales, mientras que un 6.13% están sustentados como accidentes de trabajo. De acuerdo a estos resultados el riesgo durante el trabajo es mínimo sin embargo el riesgo a mediano y corto plazo es evidenciado y certificado por medico el cual serian de consecuencias más serias lo que ocasiona la incapacidad de poder laborar ello a consecuencia de la exposición de estos químicos. Entonces podemos identificar que la ausencia laboral se ha presentado desde tiempos atrás por consecuencias del mismo trabajo, en tal sentido dicho acontecimiento se asemeja al presente trabajo realizado ya que se ha podido evidenciar que las variables del ausentismo laboral y las políticas públicas guardan relación y efectivamente así el estado haya intentado solucionar y evitar la expansión masiva del Covid dicho suceso no se ha logrado a la fecha y así se sigan implementando normativas y nuevas medidas de seguridad para esta pandemia las consecuencias a futuro se harán notar puesto que dichos eventos en muchos asintomáticos no se harán hecho notar hoy en día pero seguramente tendrá consecuencias en un futuro lo cual también concordaría con lo indicado por la docente universitaria quien indicaba que como estado nos vayamos preparando para una larga ausencia laboral a causa de esta pandemia pues no solo se trata de brindar las facilidades y las ayudas económicas como las vacunas sino los efectos que de por sí ya han estado dentro de nuestro organismo, por lo tanto esta pandemia a corto plazo afecto varias personas algunas vencieron este virus otros no, sin embargo quedaron los asintomáticos y/o los que como en los casos que vemos hay deportistas quienes se sacan las pruebas para participar en campeonatos y resulta que así no se sientan enfermos estos dan positivo al Covid y variantes lo cual seguramente en un futuro cuando se haya hecho más fuerte este virus podría atacarlo mortalmente y

así en varios casos, por ende el ausentismo laboral no solo se ve manifestado en su inicio de la expansión sino también en un futuro por sus consecuencias en cuanto a la salud.

Por otra parte, según (C. Suárez, 2021), en el ausentismo laboral relacionado a las instituciones públicas que, basado en este contexto, este tema está siendo calificado hoy como los grandes problemas laborales de este tiempo. Dentro del cual habla de la forma de llegar al vínculo de la enfermedad de los profesionales y el ausentismo laboral del Hospital Policial Augusto Belisario Leguía del 2017 al 2018. Como resultado se muestra que, a mayor ausentismo laboral de los denominados enfermos de sexo femenino, se concluye, según que las enfermedades originadas por los agentes físicos desencadenan e inciden en más ausentismo laboral de mayor frecuencia.

En el presente trabajo se constata los resultados alcanzados de nuestro estudio, donde uno de los factores que provocaría el ausentismo laboral a falta de políticas públicas e internas sería el personal que habría contraído la enfermedad, ya sea dentro o fuera del ámbito laboral a falta de cuidados durante las labores administrativas, reglamentos de trabajo, políticas a seguir, políticas preventivas entre otras políticas que habrían evitado de alguna manera dicho contagio, en tal sentido el personal diagnosticado como posible caso COVID debía ausentarse de su centro de labores por un espacio de 21 días, en tal espacio no existió mayores acciones o políticas a seguir tanto para el área que queda vacía como para el trabajador que se encuentra en aislamiento. Por lo que en la investigación logra comprobar la relación de incidencia entre las variables política pública y la ausencia laboral, entre las políticas en etapa de crisis con la ausencia no programada, la política en etapa de reactivación con la ausencia planificada de la entidad.

Por lo mismo (Nogueira et al., 2020), nos da a comprender que el mundo después de la crisis de la pandemia, ya no será el mismo, la activación y reanudación de la nueva normalidad será gradualmente de regreso a la producción para muchos se convertirá en la lucha permanente para sobrevivir. Puesto que en América Latina creció la pobreza como el mayor determinante social en las

enfermedades de la región, que al parecer los gobiernos parecen ignorar, lo cual debilitó los problemas de salud, educación, social, política y la asistencia social afectando el incremento de la desigualdad social, es entonces que en el presente trabajo también se puede asemejar con este resultado puesto que efectivamente vemos cómo es que se relaciona el ausentismo laboral y las políticas en etapa de crisis, esto quiere decir que se encontraron problemas de mayor magnitud, los cuales generaron que se promulgaran políticas públicas para mitigar este problema a nivel nacional pues a nuestro país había llegado una enfermedad desconocida, generando incertidumbre y preocupación en la población. En cuanto al ámbito laboral se habrían emitido políticas laborales como la suspensión perfecta, el trabajo remoto, entre otras figuras internas lo cual era nuevo y no se podía evaluar y medir los resultados, en tal sentido estos sucesos perjudicaron a la comunidad universitaria en relación al inicio del semestre académico 2020-I, pues ya se habría retrasado todo un semestre regular, perjudicando a los alumnos, la atención al usuario, la falta de comunicación, trabajo estancando y peor aún personal ausente para contrarrestar dichos problemas.

Mientras que, tres países de Argentina, Brasil y Chile, a raíz de esta situación se vienen analizando las políticas frente a la pandemia, para ello se considera diversos enfoques en las inmunidades sociales en salud, y los posibles grupos de riesgo y su vulnerabilidad. Que acentúa las evidencias desarrolladas durante la pandemia en los tres países se estudia los diferentes enfoques utilizados en relación a las políticas públicas que permiten favorecer el alcance de la sostenibilidad y reactivación de la emergencia en salud para el regreso a la posible normalidad. De haberse implantado dichas políticas en nuestra casa de estudios (UTEA) tal vez no se hubiera sentido el ausentismo laboral, pues se hubiera mitigado aplicando políticas internas que apoyen a mitigar los problemas en cuanto a la integridad de la salud del personal administrativo.

Como se ha podido evidenciar según (Arregui, 2018). el ausentismo laboral en caso en concreto de una entidad privada nos da un claro ejemplo de cómo se ha venido presentando el ausentismo laboral.

Caso: área call center institución financiera en Ecuador donde indica que la mayor concentración de ausentismo laboral se encuentra en la dimensión del riesgo laboral el cual representa un 77% efectivamente en el presente estudio podemos evidenciar que a la relación que existe pese a que se han emitido políticas para mitigar el ausentismo laboral durante esta pandemia, de todos modos se ha visto que está presente puesto que mucha gente tuvo consecuencias similares con las de la tesis tomada como antecedentes donde indican algunas causas del ausentismo laboral tales como la carga laboral, riesgos ergonómicos, agotamiento mental, estrés producido por temas personales o labores, efectivamente en esta crisis de la pandemia muchos pobladores a nivel mundial incluido el nuestro según los artículos de investigación como la presente en referencia, se han visto afectados con estos mismos males, con los que se ha sustentado en muchos casos la ausencia y se han amparado en algunos beneficios creados durante este estado de emergencia.

Para el estudio realizado en Brasil por (Veloso Silva et al., 2021) teniendo como título pandemia de Covid 19: insatisfacción con el trabajo de los docentes en el estado de Minas Gerais, Brasil donde da a conocer la prevalencia y factores asociados con la insatisfacción laboral como docente Este estudio se realizó a 15,641 profesores mediante encuestas vía web donde en relación a su desempeño y su satisfacción laboral durante la pandemia indicaron los siguientes; 21,6 % indicaron estar satisfechos con su desempeño laboral, 44,7% se mostraron indiferentes ante tal pregunta y el 33,7% manifestó su insatisfacción laboral como docente, efectivamente la enseñanza virtual como en muchos casos ya se ha comprobado no es una aplicación satisfactoria sobre todo cuando se carece de materiales para su realización asimismo por la poca o falta de capacitación al docente de poder brindar esta nueva modalidad de educación, por tal motivo a la culminación de este periodo muchos estudiantes y docentes no se ven satisfechos con la enseñanza, este se hace referencia con la universidad tecnológica de los andes donde también a causa del Covid se tuvieron que optar por plataformas virtuales como medida alterna a la situación presentada dicha medida se tuvo que realizar mediante los procedimientos regulares el cual era emitir resoluciones de consejo universitario donde se indicaba cual sería la modalidad a optar para el semestre académico 2020-I cuales serían los medios y mecanismos para la labora

administrativa como docente y posterior a ello se implementó con otras resoluciones más específicas incluidas directivas y políticas de seguridad, por lo que efectivamente al culminar este semestre tardío por las dificultades presentadas desde su inicio y desconocimiento es que se hicieron notar las quejas y desconciertos por parte de los alumnos y de los docentes. Al inicio del semestre virtual 2021-1 por parte de la universidad en su portal web se realizó un encuesta virtual con 10 preguntas donde en algunos de estos ítems indicaba cual era el nivel de satisfacción de su aprendizaje en base a la educación virtual, dichas encuestas captadas se nos remitió al área de recursos humanos donde desafortunadamente se pudo evidenciar la insatisfacción estudiantil puesto que al ser una forma de enseñanza nueva en todo sentido efectivamente existieron muchas carencias, que a la fecha evidentemente se han ido subsanado para el beneficio de toda la institución.

Ahora bien, en el caso de (Tenorio, 2016), donde expone el ausentismo laboral en los trabajadores de la unidad en la gestión educativa Arequipa Sur, Julio 2016 al 2017 indica el autor que uno de los resultados encontrados en este periodo es que el ausentismo con mayor tasa para este periodo de un año fue el que se presentó el mes de setiembre del 2016 con un 2.89 %. De igual manera podemos indicar que el ausentismo laboral en el presente estudio tuvo un pico, una etapa un tiempo más crítico donde el ausentismo se hizo notar, evidentemente a causa del confinamiento pero aun así posterior a ello y ya estando en la etapa de reactivación al 100% dicha situación del ausentismo laboral aun persistía, cuando se dio luz verde para empezar con el trabajo presencial gradualmente y generadas las políticas a seguir de acuerdo a la situación, el ausentismo laboral continuo por la misma senda, por lo que podemos indicar que de una u otra manera siempre se habría generado esta figura evidentemente con menor tiempo pero su existencia siempre estuvo presente, con la diferencia de que ahora son por periodos más largos y exponiendo la salud integral tanto del trabajador como de los suyos.

Así también (Jaramillo Baanante & López Vargas, 2021), describe que las políticas establecidas por el estado buscan contrapesar los posibles efectos negativos de la pandemia en la nación peruana. En ella encontramos certezas de

que el desempeño del país en función a la pandemia se convirtió en una de las peores pesadillas, que tiene inmerso al país, el cual no favorece para nada a su economía nacional. Es decir, las señales negativas de la epidemia en el país, han sido alarmantes, por lo cual se entiende que las políticas aplicadas fueron poco efectivas e incluso hasta desacertadas. En vista del análisis sobre las áreas implementadas por las políticas públicas, que pueden mostrar este bajo desempeño que deben perfeccionar para dar frente las fases de la epidemia, que son la implementación de la campaña de pruebas, el rastreo de contactos y las medidas de políticas de aislamiento.

Al respecto se debe indicar que así como se presentaron efectos negativos y que a la fecha el Perú quedo inmerso con lo sucedido efectivamente si el gobierno nacional no pudo mitigar a la fecha con la pandemia, de tal manera las políticas implantadas en la universidad no han sido del todo eficientes pues existe relación comprobadas entre la ausencia laboral y la implementación de políticas las cuales han servido como medios de solución hasta un cierto punto, pero como en el argot criollo se dice se ha hecho uso y abuso del estado de emergencia el cual según normativa indica que se puede hacer uso de un presupuesto no programado ni presupuestado con tal de salvar la integridad del ciudadano, bajo esta premisa es que se han promulgado normas sin medir las consecuencias y sin conocer los vacíos legales como también sin prever las sanciones de cometerse alguna argucia a favor de uno o varias personas.

En el estudio realizado por (Dávila et al., 2021) donde nos da a conocer los efectos que se producen en los trabajadores después de haber enfermado con Covid son reincorporados y estando estables el Covid aún persiste nos daba cifras altamente negativas puesto que un 75% de personas que persistían con el Covid su reincorporación al trabajo era desfavorable tanto para la entidad como para el mismo trabajador pues su salud se veía quebrantada y desmejorada por ende el rendimiento laboral no sería óptimo, por el contrario su recaída ante la enfermedad haría que este se ausente por más tiempo a su puesto de trabajo lo cual evidente me es negativo en relación a su sustento económico, lo cual también se ve como una ausencia laboral no planificada pero difícilmente subsanada en su momento.

En tal sentido es que las políticas públicas e internas a la fecha se han dado están descritas pero no se logra ver esos resultados esperados aun todo el país y la mayoría de instituciones incluido la UTEA se ha visto perjudicada en varios ámbitos, se ha evidenciado el costo de vida cada vez se hace más caro mientras que los sueldos, ingresos y oferta laboral no se ha visto que se haya incrementado, todo ello hace que los resultados a fecha sean negativos pese a que se hayan regulado normas para mitigar algunos de estos problemas hallados.

Es de suma relevancia estudiar las posibilidades que enfrenta la actual situación en las instituciones del estado como también algunas privadas; para poder disminuir las posibles deficiencias a favor de la entidad. Bajo estos términos alcanzar la optimización de sus recursos, verificando los resultados en los programas institucionales de los servidores en su ejecución. Ello permite entonces el cumplimiento de las metas de las etapas de las actividades administrativas, en la cual se espera reflejar el éxito del fortalecimiento de las políticas públicas en bienestar de la sociedad.

Cabe destacar, que las políticas públicas son creadas para el manejo funcional de la gestión institucional, entonces ello permite demostrar que las acciones de generar políticas tienen relación significativa en la percepción de integral del ausentismo laboral, que al final van en beneficio de la entidad, para poder alcanzar las metas señaladas. Finalmente, se aprecia que las políticas públicas establecidas son de relevancia en la estimación del ausentismo laboral del centro de estudios y tiene relación directa en la mejora de las operaciones dentro de la Universidad.

Finalmente para cerrar este acápite se debe hacer referencia a lo que indica La OIT (2020) en el marco político para mitigar el impacto económico y social de la crisis a causa del COVID, presenta cuatro pilares esenciales basadas en normas internacionales del trabajo para hacer frente a dicha pandemia, las cuales serían; la estimulación de la economía y el empleo, el apoyo a las empresas los empleos y los ingresos, la protección a los trabajadores en el lugar de trabajo y el recurrir al diálogo social para encontrar soluciones. Teniendo como conclusiones en base a los cuatro pilares el de la solidaridad las cuales deberían garantizar el trabajo decente, el aseguramiento del respeto a los derechos humanos y la seguridad y

salud en el trabajo, en tal sentido se debe precisar que en la Universidad Tecnológica de los Andes en el año 2020 se habría tomado como base normativa este y otros alcances normativos para brindar políticas internas a fin de resguardar la integridad de la salud y evitar el contagio.

Dicho suceso por parte de esta casa de estudios se habría realizado mediante la emisión de resoluciones de las autoridades competentes, en este caso el consejo universitario y algunas otras que fueron con documentos tales como directivas, memorándum que hacían referencia a las disposiciones que el estado peruano venía emitiendo, lo cual indicaría que efectivamente en relación a los resultados encontrados tanto en las variables como en las hipótesis es de que a medida que dicha implementación de políticas públicas e internas se emitan en relación a las disposiciones de trabajo a realizar presencialmente se podría evitar el mayor caso de contagios entre trabajadores, así como también no descuidar el fin supremo de esta casa de estudios el cual vendría a ser el alumno uterino, ya que con anterioridad no habría brindado servicios en su modalidad virtual por lo que también se formó un equipo de profesionales para que puedan elaborar y/o adaptado la enseñanza virtual para el semestre 2020-I, entre otras disposiciones a razón de esta pandemia, las cuales se iban dictaminando mediante resoluciones de consejo universitario.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con respecto a relación planteada en el objetivo principal se puede confirmar que hay una concurrencia significativa entre las Políticas públicas y el Ausentismo laboral de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. En el cual se obtuvo mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman el valor de 0.574, que denota una mediana relación directa positiva entre las variables, determinando que la percepción de políticas públicas será de nivel regular en el ausentismo laboral, con lo que podemos indicar que al implementar el tema del ausentismo laboral con políticas públicas podría ayudar a que dicha figura disminuya definitivamente será gradual, asimismo de implementarse políticas internas con mayor precisión podría ser que estos resultados disminuyan aún más puesto que se implementarían basados en casos específicos de la universidad tecnológica de los andes.

Segundo: De acuerdo a la obtención de los resultados se puede demostrar y aseverar que existe una relación significativa entre la Políticas en etapa de crisis y la Ausencia no programada de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Se halló un coeficiente de correlación de 0.722, que corresponde a una relación positiva media entre ambas dimensiones, lo que indicaría que efectivamente al no conocer sobre la llegada de esta pandemia a nuestro país no se podía planificar una ausencia laboral a futuro, por ende las políticas que en un inicio se emitieron en relación al campo laboral fueron en su momento las indicadas para salvaguardar la salud integral de todo aquel personal que prestaría sus servicios tanto en las entidades públicas y mediante políticas internas para las instituciones privadas.

Tercero: Se concluye estableciendo la existencia de una relación significativa entre las Políticas en etapa de Reactivación y la Ausencia planificada de la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Entre tanto el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.709, que manifiesta una relación positiva a nivel medio entre ellas, con lo que podemos finalizar que, al contar con políticas públicas en la etapa de reactivación, las cuales autorizaban la activación de sectores comerciales y económicos, género la creación de nuevas políticas públicas como también políticas internas con lo que se pudo implementar de mejor manera la ausencia laboral, la cual en adelante sería programa lo que daría una cierta ventaja

a la universidad para ver las acciones y las políticas a aplicar en el momento que se vaya a presentar.

Cuarto: Pueden existir políticas, normas y demás implementaciones que dictaminar, pero como se ha podido evidenciar tanto en los resultados como en las discusiones dichas normas no podrán detener las consecuencias a futuro en relación a la salud, pues en muchos de los pobladores se ven tantos casos asintomáticos que efectivamente no llegan a una cama uci y/o a aislamiento por no presentar los síntomas pero sin embargo no se prevé cuáles serían estas consecuencias de este paciente asintomático en un futuro, puesto que las reacciones ante las posibles variantes podrían atacar mortalmente como en el caso de los químicos utilizados en las fábricas de agroquímicos para el cultivo donde se pudo evidenciar que los trabajadores que habrían tenido contacto con estos ingredientes tuvieron consecuencias en el futuro lo cual los incapacito para seguir laborando con lo que se creó el ausentismo laboral a causa de la incapacidad que su centro de trabajos hizo que contrajera.

Quinto: el ausentismo laboral en un futuro cercano se seguirá evidenciando a razón de que el trabajador no solo ve la parte monetaria sino también su integridad en relación a su salud y de los suyos, pues al contar con facilidades para reincorporarse al trabajo presencial, ha optado por otras opciones que en efecto no es volver al trabajo presencial, pues como también hemos podido evidenciar en el presente trabajo donde una catedrática universitaria y además especialista en el tema psicológico indicaba de que no solo el covid había atacado físicamente al ser humano sino también habría atacado aún más emocionalmente psicológicamente lo cual hacía que un ciudadano de pie le tuviera aún mucho más temor a la muerte a causa del covid, asimismo indicaba de que la valoración como ser humano se habría disminuido a sentirse débil físicamente después de haber contraído el covid con lo que indicaba de que debemos estar preparados para un futuro cercano donde nos tendremos que acostumbrar a normalizar el ausentismo laboral.

Sexto: Finalmente pueden existir relación entre una y otras variables en los trabajos posteriores en relación al Covid pero en la mayoría de ellos seguramente se encontrarán trabas para volver a una jornada normal de trabajo como anteriormente se realizaba, pues aunque la voluntad y la necesidad obliguen a

hacerlo la salud hará que se espere ese retorno por lo que el estado peruano al margen de emitir políticas públicas debe implementar mecanismos de nuevas formas de trabajo estando en una situación aun de emergencia. Asimismo, el apoyo por parte del Estado debería abarcar la salud emocional y psicológica ya muchas de las enfermedades manifestadas han sido por el shock que ha tenido esta enfermedad mortal, reza el dicha mente sana en cuerpo. Habría que impulsar esta opción para poder empezar con el desempeño laboral ya que un trabajador que no está estable emocionalmente así lo esté físicamente no sería un colaborador proactivo para la entidad, habría que ver más consecuencias que trae el covid y cómo hacerle frente para evitar la deserción en lo laboral como también en lo educativo, es un trabajo arduo que está en manos del estado, pero tampoco será imposible.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda desarrollar equipos de profesionales que puedan realizar proyectos, planes para combatir los efectos que se hayan contraído a causa del covid generalmente en el campo psicológico y emocional donde en su mayoría de la población ha sufrido con el confinamiento y con panorama de cómo se fueron dando los descensos de personas cercanas y allegadas, son situaciones que emocionalmente de acuerdo a nivel de susceptibilidad pueden haber sido afectadas por ende un trabajador que no se siente bien emocionalmente tampoco podría rendir en su desempeño laboral, por lo que se debe tomar cartas en el asunto para contrarrestar estos problemas ya encontrados actualmente.

Segundo: Se aconseja elaborar políticas internas, basadas en las políticas públicas y reglamentos del estado para cualquier etapa de crisis sea de ámbito laboral, educativo u organizacional, de manera que no afecte en su funcionamiento cuando se pueda presentar por casos fortuitos o fuerza mayor. Ya que se debe tener como precedente esta pandemia para contar con estas herramientas de contingencia.

Tercero: se recomienda prever mecanismos de trabajo de continuar el ausentismo laboral, sea este mediante horario de trabajo, incentivos, compensatorios, entre otros mecanismos que alienten al trabajador a que no se haga costumbre el faltar, el pedir permiso o el de la licencia por cambiar a otro rubro laboral.

Cuarto: Se recomienda actuar empáticamente con el trabajador ya que muchos de ellos habrían pasado por etapas difíciles a causa del covid, por lo que se debería contar con uno o un equipo de profesionales en cada entidad quienes podrían dar un diagnóstico al momento de su reincorporación para que facilite su reingreso al trabajo presencial en medida a su estado físico y mental.

Quinto: en cuanto a los implementos de seguridad, estos deberían ser certificados por expertos en el tema pues se ve que se hace uso de implementos que no mitigan ni ayudan a que se evite el contagio como el caso de cascos

protectores que por el contrario producen dolores físicos, como también que estos implementos se brinden en la medida de la exposición, en función a su labor.

Sexto: Como se ha podido evidenciar ha existido deserción tanto estudiantil como laboral a este sector brindarles un campo laboral de apoyo en donde el ausentismo laboral haya calado en cuanto a cifras, hay personal que podría suplir estas funciones mientras el titular se sobrepone, pues particularmente en la universidad tecnológica de los andes una de las acciones que se evita es el de contratar personal pese a que la institución lo necesita y esta negativa al parecer suele ser a causa de resguardar el puesto del titular, por lo que prefieren que ese puesto este desierto o que se ausente por periodos a contratar un personal que podría realizar dichas funciones presenciales y de manera continua, pues no se debería ver el personalismo en una entidad sino más bien la producción y la gestión que debe ser ágil por ende se debe optar por esta opción de no ser posible una recuperación pronta de un trabajador, siempre con miras a contribuir en los resultados.

Séptimo: Finalmente a las autoridades competentes socializar mediante reuniones de trabajo para manifestar los inconvenientes labores que podrían estar presentándose y evidentemente al no tener este tipo de reuniones, las autoridades desconocen sobre las limitaciones que el área administrativa tiene, sea este en relación a la carga laboral, al clima organizacional, en cuanto a la salud emocional mental, física, entre otros problemas de manera que conociendo ellos los problemas de la plana administrativa tomar en consideración las posibles soluciones para que el personal también sienta el respaldo y pueda responder con capacidad y resultado en cuanto a su desempeño laboral siempre en aras de contribuir con la mejora continua y resultados eficientes para esta casa de estudios.

REFERENCIAS

- Arboleda, O., Baptista, D., Gonzáles, C., Novella, R., Rosas, D., Silva, M., & Soler, N. (2020). *¿Cómo proteger los ingresos y los empleos?: Posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-proteger-los-ingresos-y-los-empleos-Posibles-respuestas-al-impacto-del-coronavirus-COVID-19-en-los-mercado-laborales-de-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Navales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arregui, A. (2018). *El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”* [Universidad Andina Simón Bolívar].
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El ausentismo.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El%20ausentismo.pdf)
- Bermúdez, M. (2021). Políticas públicas pandemia y corrupción el caso vacunagate en Perú. *Direitos Sociase Políticas Públicas*, 9(1), 984–1008.
[https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/download/1019/PDF %28ESPANHOL%29](https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/download/1019/PDF%20ESPANHOL%29)
- Cabeza, E. (2018). *Ausentismo laboral por descanso médico y costos directos en la sede Central MINSA enero a diciembre año 2015* [Universidad Nacional del Callao].
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3972/Cabeza Rodriguez_titulo maestria enfermeria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3972/Cabeza%20Rodriguez_titulo%20maestria%20enfermeria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dávila, R., Agüero, E., Velarde, L., Portillo, H., Ruiz, J., Guanilo, C., & Guillén, F. (2021). Reincorporación de trabajadores recuperados COVID-19 y COVID persistente en la industria metalmeccánica en Lima Perú 2021. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, LXI, 10.
<https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.613.014>

- Jaramillo, M., & Velásquez, R. (2021). Factores de Ausentismo laboral en el personal de Enfermería en una Institución de Salud Huacho, 2021. [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74942/Jaramillo_NS-Velásquez_FRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedamano, M. (2021). *Retos para la gestión pública peruana en tiempos del Covid19*. Universidad Continental.
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/retos-para-la-gestion-publica-peruana-en-tiempos-del-covid19>
- Cortés, N. (2021, November 7). *Ausentismo laboral: ¿Cómo detectarlo y reducirlo?* GeoVictoria. <https://www.geovictoria.com/cl/detectarlo-reducirlo-ausentismo-laboral/>
- Filippo, A., Flores, I., & Székely, M. (2021, July). *Mujeres y jóvenes: principales grupos afectados en México por la contracción económica durante la pandemia*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://doi.org/10.18235/0003406>
- Fletes Beltrán, N. del C. (2018). Políticas Públicas en América Latina, la Centralización frente a la propuesta de la Descentralización, Autonomía y sus Formaciones Nacionales. *Raíces: Revista Nicaragüense de Antropología*, 4, 89–99. <https://doi.org/10.5377/RAICES.V2I4.7845>
- Hernández, R., & Mendonza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill Education*, 9(18), 4.
http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

- Hernández, Roberto, Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaramillo Baanante, M., & López Vargas, K. (2021). Políticas para combatir la pandemia de COVID-19 . In *GRADE* (Primera edición; Primera). GRADE. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/DI-112-web.pdf>
- Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020, December 7). *Las implicaciones Socioeconómica de la pandemia por COVID-19: Ideas para la Acción en Políticas Públicas* (L. López & M. Meléndez (eds.)). PNUD América Latina y El Caribe. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/the-socio-economic-implications-of-the-covid-19-pandemic--ideas-.html
- Ligarda, A. (2019). *Gestión de políticas del sector educativo y la calidad educativa en la Ugel 06 - Ate 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39535/Ligarda_MAW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grigore, O. M. (2020). Factors Contributing to Work-Related Absenteeism during the COVID-19 Pandemic. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 8(4), 401–418. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=943538>
- May, T., Aughterson, H., Fancourt, D., & Burton, A. (2021). ‘Stressed, uncomfortable, vulnerable, neglected’’: a qualitative study of the psychological and social impact of the COVID-19 pandemic on UK frontline keyworkers. *BMJ Open*, 11(11), e050945. <https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2021-050945>
- Molina, J., & Gómez, G. (2020). *Análisis del ausentismo laboral durante la pandemia por COVID-19 en empresas florícolas* [Universidad El Bosque]. https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/4435/Molina_Gomez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nogueira, J., Rocha, D. G., & Akerman, M. (2020). Políticas públicas adoptadas en la pandemia de la COVID-19 en tres países de América Latina:

contribuciones de la Promoción de la Salud para no volver al mundo que existía. *Global Health Promotion*, 28(1), 117–126.

<https://doi.org/10.1177/1757975920977837>

Prada, R. (2018). *Políticas públicas para minimiza los conflictos en el Perú: las Bambas - Apurímac 2010-2018* [Instituto de Gobierno y de Gestión Pública].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7099/prada_vr.p.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, K., & Vergara, D. (2017). *Las políticas públicas frente a la explotación laboral infantil de los inmigrantes venezolanos en Barranquilla 2017-2019* [Universidad de la Costa].

[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7111/LAS POLÍTICAS PÚBLICAS FRENTE A LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN BARRANQUILLA 2017-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7111/LAS%20POL%C3%8DTICAS%20P%C3%9BLICAS%20FRENTE%20A%20LA%20EXPLOTACI%C3%93N%20LABORAL%20INFANTIL%20DE%20LOS%20INMIGRANTES%20VENEZOLANOS%20EN%20BARRANQUILLA%202017-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), 71–77.
<https://doi.org/10.17268/SCIENDO.2020.011>

Romero, Y. (2020). *Las Habilidades gerenciales y el clima laboral percibido por el personal de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19. Apurímac, 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62247/Romero_QFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, D., & Cadéas, C. (2021). *¿Qué es una política pública?* IUS.
[https://ti.unla.edu.mx/iusunla18/reflexion/QUE ES UNA POLITICA PUBLICA web.htm](https://ti.unla.edu.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm)

Suárez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364–371.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3657>

Suárez, L. (2021). *Las políticas públicas y la toma de decisiones en el Perú.*

Universidad Continental . <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/las-politicas-publicas-y-la-toma-de-decisiones-en-el-peru>

Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud.*, 21(1), 100–112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Tenorio, A. (2016). *Ausentismo laboral por el tipo de contingencia en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Arequipa Sur, Julio 2016 a Julio 2017* [Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5652/CHMtealat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanegas, C., Jiménez, L., Cudris, L., & Redondo, P. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía -Antioquia. *I+D Revista de Investigaciones*, 9(1), 116–125.
<https://doi.org/10.33304/REVINV.V09N1-2017011>

Villaba Vimos, V., & Vargas Ortiz, L. E. (2017). Work absenteeism in workers of an agrochemical manufacturing plant. *IPSA SCIENTIA: Revista Científica Multidisciplinaria*, 2(1), 10–20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7831117>

Wilson, J. (2018). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? *Revista IN IURE*, 2, 30–41.
<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/download/492/43>

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General ¿Cuáles es la relación que existe entre políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las Políticas públicas en etapa de crisis y la ausencia no programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020? ¿Qué relación existe entre las Políticas públicas en etapa de reactivación y la ausencia planificada, durante la pandemia	Objetivo general Determinar la relación que existe entre políticas públicas y el ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las Políticas públicas en etapa de crisis y la ausencia no programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020 Determinar la relación que existe entre las Políticas	Hipótesis general Se evidencia relación significativa de manera considerable entre las políticas públicas y el ausentismo laboral, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020 Hipótesis específicas Existen presencia significativa sobre las Políticas públicas en etapa de crisis y la ausencia no programada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020. Existe presencia significativa sobre las Políticas públicas	Variable 1: Políticas Públicas Ruiz & Cadenas (2021)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Políticas en etapa de la crisis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dotar de ingresos a los Hogares ➤ Preservar la viabilidad ➤ De los empleos formales ➤ Restricciones a la movilidad 	(1 AL 5)	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Por desarrollar (25-58) En proceso (59-92) Desarrollada (93-125)
Políticas en etapa de Reactivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reforzar la capacidad de actuación del sector Salud. 	(6 al 13)					

<p>COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020?</p>	<p>públicas en etapa de reactivación y la ausencia planificada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020</p>	<p>en etapa de reactivación y la ausencia planificada, durante la pandemia COVID-19 en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorecer la economía de la nación ➤ Regulación Labora ➤ Reactivación Del empleo 			
			<p>VARIABLES E INDICADORES Tatamuez et al. (2018)</p>				
			<p>Variable 2: Ausentismo Laboral</p>				
			<p>mension</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escalas valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>

			Ausencia planificada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permisos solicitados ➤ Descansos compensatorios ➤ Licencia por maternidad ➤ Vacaciones 	(14 al 24)		Bajo (20-46)
			Ausencia no programada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faltas injustificadas ➤ Incapacidad por enfermedad general ➤ Accidente de trabajo ➤ Permiso Sindical 	(25 al 32)	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5))</p>	Medio (47-73) Alto (74-100)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal: conformada por 165 trabajadores administrativos.</p> <p>Muestra: Está conformada por 117 trabajadores administrativos</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de políticas públicas. Cuestionario de ausentismo laboral.</p>	<p>DESCRIPTIVA CORRELACIONAL: Tablas de frecuencia y Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Rho de Spearman:</p> <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$

Matriz de la operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Políticas Públicas	La política pública es una ciencia, que consiste en el arte de gobernar que trata de la organización y administración de un Estado en sus asuntos e intereses. Es un proceso, que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores. La política también es una actividad de comunicación pública. Ruiz & Cadenas (2021)	Las políticas públicas involucran concentrarse en labores que realiza el gobierno para sintetizar alguna evolución social. Entonces las políticas públicas es un conjunto de acciones que tiene como propósito atender las demandas de un determinado problema solicitadas por los ciudadanos. Wilson (2018)	Política en Etapa de Crisis: Se refiere que en la primera etapa de crisis los beneficios ocasionados sobre de las medidas de este tipo, son especialmente la conservación del empleo formal y la estabilidad a los ingresos, apoyando en el suministro del consumo a los hogares, una vez se comience a levantar las medidas laborales. Universidad Continental (2020).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dotar de ingresos a los Hogares ➤ Preservar la viabilidad De los empleos formales ➤ Restricciones a la movilidad 	*Nunca. *Casi Nunca. *A veces. *Casi siempre. *Siempre
			Política en Etapa de Reactivación: En el escenario laboral la evolución en esta etapa fue gradual entre los sectores, este es un tema crucial en la política de emergencia sanitaria, se afronta un entorno de alto desempleo, que dificulta un aumento del empleo informal, entonces, pare ser activar la generación de empleo el reto es que la nueva ocupación sea formal, mejorando en cuanto a las tácticas en la etapa de crisis. Universidad Continental (2020).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reforzar la capacidad de actuación del sector Salud. ➤ Favorecer la economía de la nación ➤ Regulación Labora ➤ Reactivación Del empleo 	*Nunca. *Casi Nunca. *A veces. *Casi siempre. *Siempre
Variable 2: Ausentismo Laboral	El ausentismo laboral es la suma de los periodos en que los empleados de una organización no están en el trabajo, se puede considerar: la ausencia planificada, que ocurre cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar y la ausencia no programada o involuntaria que ocurre por razones que escapan al control de los empleados (el ausentismo laboral de causa médica). Tatamuez et al. (2018)	El ausentismo o absentismo laboral es un gran problema que se genera de forma silenciosa, cuando desconocemos los medios para detectarlo a tiempo y reducirlo en tiempo oportuno. Las ausencias de los trabajadores en sus centros de trabajo son por numerosos motivos, desde demoras o tardanzas, bajas médicas, problemas familiares, ausencias justificadas o injustificadas. Cortés (2021).	La ausencia planificada: Es cuando este es programado, el cual se da con una previa anticipación, sin que la jornada laboral sea afectada; siendo que el empleado es consciente de que va a faltar al trabajo, por tanto, no perturba el cumplimiento de trabajo. Tatamuez et al. (2018).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permisos solicitados ➤ Descansos compensatorios ➤ Licencia de maternidad ➤ Vacaciones 	*Nunca. *Casi Nunca. *A veces. *Casi siempre. *Siempre
			Ausencia no programada: Es decir que no ha sido planificado con antelación, se produce cuando el trabajador no va a trabajar, el empleador espera que personal este en el trabajo, siendo que ello ocurre de manera imprevista y se produce de forma urgente. Tatamuez et al. (2018).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faltas injustificadas ➤ Incapacidad por enfermedad general ➤ Accidente de trabajo ➤ Permiso sindical 	*Nunca. *Casi Nunca. *A veces. *Casi siempre. *Siempre

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación	:	Cuestionario de Políticas Públicas
Autores	:	Jaramillo & Ñopo, (2020)
Adaptación	:	Ccoyllo (2021)
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación	:	Cuestionario de Ausentismo Laboral
Autora	:	Gestolasa (2021)
Adaptación	:	Ccoyllo (2021)
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS

Instrucciones:

Estimado servidor administrativo, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre las políticas públicas. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

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

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: políticas en etapa de la crisis					
1. Cree usted, que el gobierno y la autoridad local tiene compromiso y valores morales para aplicar políticas públicas en las emergencias sanitarias que puedan mejorar la calidad de vida.					
2. Considera usted, que el gobierno y la autoridad local está consciente de la importancia de los principios, valores morales y ética para ejercer sus funciones políticas en beneficio de las emergencias sanitarias y calidad de vida urbana.					
3. Usted considera que El gobierno implementó de forma asertiva la política de suspensión perfecta de labores para los trabajadores dependientes.					
4. El Gobierno o poder ejecutivo se preocupa de los problemas de corrupción en las instituciones públicas.					

<p>5. Considera que el gobierno y la autoridad local demuestran compromiso con los principios morales conforme lo demanda la constitución</p>					
<p>DIMENSIÓN: Políticas en etapa de Reactivación</p>					
<p>6. Considera que las autoridades locales revelan actitud y disponibilidad frente a las emergencias de salud y bienestar de la población.</p>					
<p>7. Demuestra el presidente del Perú y las autoridades públicas responsabilidad al instruir al personal la importancia de la igualdad en el trato con los ciudadanos en los casos de emergencia sanitaria en aras de una mejor calidad de vida urbana.</p>					
<p>8. Cree usted, que los políticos del Congreso peruano representan a la ciudadanía de manera oportuna y efectiva para vencer la corrupción y favorecer la economía de la nación.</p>					
<p>9. Piensa usted que los políticos promueven el desarrollo de capacidades y aptitudes frente a las necesidades económicas.</p>					
<p>10. Cree usted, que el gobierno peruano es capaz de relacionarse con el pueblo con igualdad, equidad para la satisfacción de sus necesidades y la visión de contar con tecnología de avanzada.</p>					
<p>11. Piensa usted, que el congreso peruano promueve políticas prácticas a fin de atender sus necesidades básicas y urgentes como la salud, la educación, alimentación, y vivienda.</p>					
<p>12. Cree Ud. que el gobierno local influye en las instituciones públicas para dotar a la población de bienes y servicios.</p>					

13. Cree usted que el Congreso peruano y el Ejecutivo trabajan de manera coordinada y armoniosa para satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de la población.					

CUESTIONARIO SOBRE AUSENTISMO LABORAL

Instrucciones:

Estimado servidor administrativo, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre Ausentismo Laboral. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

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

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Ausencia planificada					
1. Considera que los accidentes de trabajo y el contagio del virus Covid-19 son el principal factor de los permisos solicitados por salud.					
2. Los trabajadores de universidad solicitan permisos para ausentarse de trabajo con anticipación, y estos son sujeto a descuentos.					
3. Considera usted que el descanso compensatorio se aplica con equidad, llevando un adecuado control, para todos los trabajadores de la universidad					
4. En la universidad, Existen políticas laborales de descansos compensatorios, por los días de ardua labor fuera de jornada laboral.					
5. La universidad cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo y posibles contagios de Covid-19.					

6. El ausentismo en la universidad es motivado en mayor proporción por las licencias de maternidad y enfermedades por contagio de virus Covid -19.					
7. El área donde usted labora es propenso a sufrir accidente de trabajo o contagio de virus Covid 19.					
8. Considera usted que La universidad tomó medidas inmediatas de suspensión perfecta de labores, durante la pandemia por el Covid-19, cuando las políticas del estado lo facultaron.					
9. Considera que los trabajadores cumplen con las medidas de seguridad establecidas por la universidad y que estas se relacionan con las políticas emitidas por el Estado.					
10. Los colaboradores o servidores administrativos se ausentan de su centro de trabajo por causas legales.					
11. La universidad, a través del área de recursos humanos, reprogramó las vacaciones del personal en tiempo de pandemia por el Covid-19 (vacaciones anticipadas).					
DIMENSIÓN: Ausencia no programada					
12. Alguna vez se ausento de su área trabajo sin justificar el motivo de su ausencia.					
13. Considera que la universidad realiza actividades que no son de relevancia para el objetivo institucional, por tal razón no participa en ellos y prefiere realizar sus actividades personales.					
14. Considera usted que la universidad aplica una adecuada política de sanciones administrativas para las faltas injustificadas.					
15. Considera usted que durante el periodo de pandemia por el covid19 los trabajadores administrativos se ausentaron de su trabajo sin justificación alguna.					
16. Considera usted que las enfermedades en general, así como el					

Covid-19, fueron las causas de ausencia al centro de trabajo en tiempos de pandemia.					
17. Considera usted que la universidad propulso de forma asertiva el trabajo remoto, a todos los servidores administrativos y se controló de forma adecuada.					
18. Durante la pandemia Covid-19 los trabajadores hicieron abandono de trabajo y la universidad no tiene causa probable para demostrarlo a falta de una adecuada política de control.					
19. La ausencia del servidor administrativo en centro de trabajo sea por accidente y/o contagio Covid19 perjudica sustancialmente al servicio educativo que brinda la universidad.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

**SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA
ENCUESTA DIGITAL**

Sr. Humberto Árevalo Mezarina
Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes

ESTIMADO DOCTOR;

Yo Nélida Elita Ccoyllo Navarro identificada con DNI 43148967, estudiante de la maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Actualmente vengo elaborando el trabajo de investigación titulado: "Políticas Públicas y el Ausentismo Laboral durante la pandemia COVID-19, en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020". Siendo una de las herramientas a aplicar en el presente trabajo cuestionario virtual o digital el cual se envía mediante un enlace conteniendo preguntas que adjunto en la presente, en tal razón recurro a su persona por ser representante legal de la institución, para solicitar su autorización y conocimiento para poder realizar dichas encuestas al personal administrativo de esta casa de estudios.

Esperando la debida atención a la presente, me suscribo de Ud.

Abancay 13 de octubre del 2021


Lic. en Adm. N. Elita Ccoyllo Navarro

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
RECTORADO
PROVEIDO

Visto:
Pase a: *Mel*.....
Para: 1) *Se autoriza*.....
2)
Abancay, *15/11/21*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

Dr. Zeno *Revalo Mezarino*
RECTOR

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Políticas Públicas: Ruiz &Cadenas (2021)

La política pública es una ciencia, que consiste en el arte de gobernar que trata de la organización y administración de un Estado en sus asuntos e intereses.

Es un proceso, que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores. La política también es una actividad de comunicación pública. (p.3)

VARIABLE 2: Ausentismo Laboral: Tatamuez et al. (2018).

El ausentismo laboral es la suma de los periodos en que los empleados de una organización no están en el trabajo, se puede considerar: la ausencia planificada, que ocurre cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar y la ausencia no programada o involuntaria que ocurre por razones que escapan al control de los empleados (el ausentismo laboral de causa médica). (p.101)

DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

DIMENSION 1: Políticas en etapa de la crisis: Universidad Continental (2020)

Se refiere que en la primera etapa de crisis los beneficios ocasionados sobre de las medidas de este tipo, son especialmente la conservación del empleo formal y la estabilidad a los ingresos, apoyando en el suministro del consumo a los hogares, una vez se comience a levantar las medidas laborales. (p.3)

DIMENSION 2 : Políticas en etapa de Reactivación: Universidad Continental (2020)

En el escenario laboral la evolución en esta etapa fue gradual entre los sectores, este es un tema crucial en la política de emergencia sanitaria, se afronta un entorno de alto desempleo, que dificulta un aumento del empleo informal, entonces, pare ser activar la generación de empleo el reto es que la nueva ocupación sea formal, mejorando en cuanto a las tácticas en la etapa de crisis. (p.3)

DIMENSION 3: Ausencia planificada: Tatamuez et al. (2018).

La ausencia planificada es cuando este es programado, el cual se da con una previa anticipación, sin que la jornada laboral sea afectada; siendo que el empleado es consciente de que va a faltar al trabajo, por tanto, no perturba el cumplimiento de trabajo. (p.103)

DIMENSION 4: Ausencia no programada: Tatamuez et al. (2018).

Es decir que no ha sido planificado con antelación, se produce cuando el trabajador no va a trabajar, el empleador espera que personal este en el trabajo, siendo que la ausencia no programada sucede de manera imprevista y se produce de forma urgente. (p.103)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: Políticas Públicas

VARIABLE 1: Políticas Públicas			
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL O RANGO
Políticas en etapa de la crisis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dotar de ingresos a los Hogares ➤ Preservar la viabilidad ➤ De los empleos formales ➤ Restricciones a la movilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cree usted, que el gobierno y la autoridad local tiene compromiso y valores morales para aplicar políticas públicas en las emergencias sanitarias que puedan mejorar la calidad de vida. ✓ Considera usted, que el gobierno y la autoridad local está consciente de la importancia de los principios, valores morales y ética para ejercer sus funciones políticas en beneficio de las emergencias sanitarias y calidad de vida urbana. ✓ Usted considera que las instituciones públicas muestran respeto y amabilidad para mejorar las relaciones con la comunidad. ✓ El Gobierno o poder ejecutivo se preocupa de los problemas corrupción en las instituciones públicas. ✓ Considera que el gobierno y la autoridad local demuestran compromiso con los principios morales conforme lo demanda la constitución. 	<p>Bajo (20-46)</p> <p>Medio (47-73)</p> <p>Alto (74-100)</p>
Políticas en etapa de Reactivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reforzar la capacidad de actuación del sector Salud 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considera que las autoridades locales revelan actitud y disponibilidad frente a las emergencias de salud y bienestar de la población. ✓ Demuestra el presidente del Perú y las autoridades públicas responsabilidad al instruir al personal la importancia de 	<p>Bajo (20-46)</p> <p>Medio (47-73)</p> <p>Alto (74-100)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorecer la economía de la nación ➤ Regulación Laboral ➤ Reactivación Del empleo 	<p>la igualdad en el trato con los ciudadanos en los casos de emergencia sanitaria en aras de una mejor calidad de vida urbana.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cree usted, que los políticos del Congreso peruano representan a la ciudadanía de manera oportuna y efectiva para vencer la corrupción y favorecer la economía de la nación. ✓ Piensa usted que los políticos promueven el desarrollo de capacidades y aptitudes frente a las necesidades económicas. ✓ Cree usted, que el gobierno peruano es capaz de relacionarse con el pueblo con igualdad, equidad para la satisfacción de sus necesidades y la visión de contar con tecnología de avanzada. ✓ Piensa usted, que el congreso peruano promueve políticas prácticas a fin de atender sus necesidades básicas y urgentes como la salud, la educación, alimentación, y vivienda. ✓ Cree Ud. que el gobierno local influye en las instituciones públicas para dotar a la población de bienes y servicios. ✓ Cree usted que el Congreso peruano y el Ejecutivo trabajan de manera coordinada y armoniosa para satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de la población. 	
VARIABLE 2: AUSENTISMO LABORAL			
Ausencia planificada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permisos solicitados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considera que los accidentes de trabajo y el contagio del virus Covid-19 son el principal factor de los permisos solicitados por salud. ✓ Los trabajadores de universidad solicitan permisos para ausentarse de trabajo con anticipación, y estos son sujeto a descuentos. 	<p>Bajo (20-46)</p> <p>Medio (47-73)</p> <p>Alto (74-100)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Descansos compensatorios ➤ Licencia de maternidad ➤ Vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considera usted que el descanso compensatorio se aplica con equidad, llevando un adecuado control, para todos los trabajadores de la universidad ✓ En la universidad, Existen políticas laborales de descansos compensatorios, por los días de ardua labor fuera de jornada laboral. ✓ La universidad cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo y posibles contagios de Covid-19. ✓ El ausentismo en la universidad es motivado en mayor proporción por las licencias de maternidad y enfermedades por contagio de virus Covid -19. ✓ El área donde usted labora es propenso a sufrir accidente de trabajo o contagio de virus Covid 19. ✓ Considera usted que La universidad tomó medidas inmediatas de suspensión perfecta de labores, durante la pandemia por el Covid-19, cuando las políticas del estado lo facultaron ✓ Considera que los trabajadores cumplen con las medidas de seguridad establecidas por la universidad y que estas se relacionan con las políticas emitidas por el Estado ✓ Los colaboradores o servidores administrativos se ausentan de su centro de trabajo por causas legales. ✓ La universidad, a través del área de recursos humanos, reprogramó las vacaciones del personal en tiempo de pandemia por el Covid-19 (vacaciones anticipadas). 	
Ausencia no programada		.	Bajo (20-46)

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faltas injustificadas ➤ Incapacidad por enfermedad general ➤ Accidente de trabajo ➤ Permiso sindical 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alguna vez se ausento de su área trabajo sin justificar el motivo de su ausencia. ✓ Considera que la universidad realiza actividades que no son de relevancia para el objetivo institucional, por tal razón no participa en ellos y prefiere realizar sus actividades personales. ✓ Considera usted que la universidad aplica una adecuada política de sanciones administrativas para las faltas injustificadas. ✓ Considera usted que durante el periodo de pandemia por el covid19 los trabajadores administrativos se ausentaron de su trabajo sin justificación alguna. ✓ Considera usted que las enfermedades en general, así como el Covid-19, fueron las causas de ausencia al centro de trabajo en tiempos de pandemia. ✓ Considera usted que la universidad propulso de forma asertiva el trabajo remoto, a todos los servidores administrativos y se controló de forma adecuada. ✓ Durante la pandemia Covid-19 los trabajadores hicieron abandono de trabajo y la universidad no tiene causa probable para demostrarlo a falta de una adecuada política de control. ✓ La ausencia del servidor administrativo en centro de trabajo sea por accidente y/o contagio Covid19 perjudica sustancialmente al servicio educativo que brinda la universidad 	<p>Medio (47-73)</p> <p>Alto (74-100)</p>
--	---	---	---

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE POLITICAS PUBLICAS

VARIABLE: POLÍTICAS PÚBLICAS								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	POLÍTICAS EN ETAPA DE LA CRISIS							
1	Cree usted, que el gobierno y la autoridad local tiene compromiso y valores morales para aplicar políticas públicas en las emergencias sanitarias que puedan mejorar la calidad de vida.							
2	Considera usted, que el gobierno y la autoridad local está consciente de la importancia de los principios, valores morales y ética para ejercer sus funciones políticas en beneficio de las emergencias sanitarias y calidad de vida urbana.							
3	Usted considera que las instituciones públicas muestran respeto y amabilidad para mejorar las relaciones con la comunidad.							

4	El Gobierno o poder ejecutivo se preocupa de los problemas de corrupción en las instituciones públicas.							
5	Considera que el gobierno y la autoridad local demuestran compromiso con los principios morales conforme lo demanda la constitución.							

	DIMENSION 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	POLITICAS EN ETAPA DE REACTIVACION							
6	Considera que las autoridades locales revelan actitud y disponibilidad frente a las emergencias de salud y bienestar de la población.							
7	Demuestra el presidente del Perú y las autoridades públicas responsabilidad al instruir al personal la importancia de la igualdad en el trato con los ciudadanos en los casos de emergencia sanitaria en aras de una mejor calidad de vida urbana.							

8	Cree usted, que los políticos del Congreso peruano representan a la ciudadanía de manera oportuna y efectiva para vencer la corrupción y favorecer la economía de la nación.						
9	Piensa usted que los políticos promueven el desarrollo de capacidades y aptitudes frente a las necesidades económicas.						
10	Considera usted, que el gobierno peruano es capaz de relacionarse con el pueblo con igualdad, equidad para la satisfacción de sus necesidades y la visión de contar con tecnología de avanzada.						
11	Piensa usted, que el congreso peruano promueve políticas prácticas a fin de atender sus necesidades básicas y urgentes como la salud, la educación, alimentación, y vivienda.						
12	Cree Ud. que el gobierno local influye en las instituciones públicas para dotar a la población de bienes y servicios.						
13	Considera usted que el Congreso peruano y el Ejecutivo trabajan de manera coordinada y armoniosa para satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de la población						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

DR. EDUARDO AROSTEGUI LEÓN

DNI: 31042058.. Especialidad del validador:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

...19... de NOVIEMBRE del 2021.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


DR. EDUARDO AROSTEGUI LEÓN
DNI: 31042058

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.: Cinthya Virginia Soto Hidalgo

DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

23 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Edson Gianmarco Torres Apaza

DNI: 46706702

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima 22, de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

VARIABLE 2: AUSENTISMO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUSENCIA PLANIFICADA							
1	Considera que los accidentes de trabajo y el contagio del virus Covid-19 son el principal factor de los permisos solicitados por salud.							
2	Los trabajadores de universidad solicitan permisos para ausentarse de trabajo con anticipación, y estos son sujeto a descuentos.							
3	Considera usted que el descanso compensatorio se aplica con equidad, llevando un adecuado control, para todos los trabajadores de la universidad							
4	En la universidad, Existen políticas laborales de descansos compensatorios, por los días de ardua labor fuera de jornada laboral.							
5	La universidad cuenta con las medidas de prevención adecuadas contra accidentes de trabajo y posibles contagios de Covid-19.							

6	El ausentismo en la universidad es motivado en mayor proporción por las licencias de maternidad y enfermedades por contagio de virus Covid -19.							
7	El área donde usted labora es propensa a sufrir accidente de trabajo o contagio de virus Covid 19.							
8	Considera usted que La universidad tomó medidas inmediatas de suspensión perfecta de labores, durante la pandemia por el Covid-19, cuando las políticas del estado lo facultaron.							
9	Considera que los trabajadores cumplen con las medidas de seguridad establecidas por la universidad y que estas se relacionan con las políticas emitidas por el Estado.							
10	Los colaboradores o servidores administrativos se ausentan de su centro de trabajo por causas legales.							
11	La universidad, a través del área de recursos humanos, reprogramó las vacaciones del personal en tiempo de pandemia por el Covid-19 (vacaciones anticipadas).							

	AUSENCIA NO PROGRAMADA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Alguna vez se ausento de su área trabajo sin justificar el motivo de su ausencia.							
13.	Considera que la universidad realiza actividades que no son de relevancia para el objetivo institucional, por tal razón no participa en ellos y prefiere realizar sus actividades personales.							
14	Considera usted que la universidad aplica una adecuada política de sanciones administrativas para las faltas injustificadas.							
15	Considera usted que durante el periodo de pandemia por el covid19 los trabajadores administrativos se ausentaron de su trabajo sin justificación alguna.							
16	Considera usted que las enfermedades en general, así como el Covid-19, fueron las causas de ausencia al centro de trabajo en tiempos de pandemia.							
17	Considera usted que la universidad propulso de forma asertiva el trabajo remoto, a todos los servidores administrativos y se controló de forma adecuada.							
18	Durante la pandemia Covid-19 los trabajadores hicieron abandono de trabajo y la universidad no tiene causa probable para demostrarlo a falta de un adecuado político de control.							

19	La ausencia del servidor administrativo en centro de trabajo sea por accidente y/o contagio Covid19 perjudica sustancialmente al servicio educativo que brinda la universidad							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

Validación de expertos:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.: Cinthya Virginia Soto Hidalgo

DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

23 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Edson Gianmarco Torres Apaza

DNI: 46706702

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública

Lima 22, de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

DR. EDUARDO AROSTEGUI LEÓN

DNI: 31042058 Especialidad del validador:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

...19... de NOVIEMBRE del 2021.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. EDUARDO AROSTEGUI LEÓN

DNI: 31042058

Confiabilidad de la variable políticas públicas

1	POLITICA PÚBLICA						PROMEDIO V2			AUSENTISMO LABORAL												PROMEDIO V2																			
	N°	POLITICA EN ETAPA DE CRISIS			POLÍTICAS EN ETAPA DE REACTIVACIÓN			D1	D2	V1	AUSENCIA PLANIFICADA						AUSENCIA NO PROGRAMADA						D1	D2	V2																
2	1	3	5	3	2	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	1	2	4	4	4				
3	2	4	5	5	3	4	4	5	4	2	1	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3			
4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4			
5	4	2	1	2	1	1	4	3	4	3	2	4	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	5	1	3	2			
6	5	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3			
7	6	5	4	5	3	4	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3			
8	7	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	5	1	3	2		
9	8	3	2	4	2	5	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3			
10	9	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3		
11	10	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3		
12	11	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
13	12	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4		
14	13	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	4	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	
15	14	4	3	4	3	1	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3		
16	15	5	3	5	5	4	5	3	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4
17	16	4	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
18	17	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
19	18	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
20	19	3	2	4	1	5	3	2	1	4	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
21	20	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
22	21	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
23	22	2	2	1	2	3	2	2	1	1	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	
24	23	3	5	3	2	3	4	3	4	5	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
25	24	2	2	4	3	2	4	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	1	4	2	2	2	3	1	4	3	1	2	3	1	2	3	2	3
26	25	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	5	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3
27	26	5	4	5	3	4	3	4	5	2	2	5	1	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
28	27	3	4	5	3	4	4	4	5	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	5	4	3	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	
29	28	3	3	4	3	4	3	4	5	2	2	5	1	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	
30	29	3	3	4	5	4	3	2	5	1	2	3	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	3	
31	30	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	
32	31	3	4	5	3	4	4	4	5	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
33	32	3	4	5	3	3	3	4	5	2	2	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	33	2	1	3	2	1	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
35	34	3	3	5	3	4	3	4	5	2	2	5	1	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	
36	35	3	4	5	3	3	4	4	5	2	2	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	
37	36	3	4	5	2	3	4	4	5	2	2	5	1	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	
38	37	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	
39	38	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	3	1	5	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	5	3	5	3	3
40	39	3	4	5	3	2	4	4	5	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	5	2	3	3
41	40	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	1	3	4	3	3	3	3	
42	41	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
43	42	2	5	5	3	2	3	4	5	2	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3
44	43	3	4	4	3	4	3	4	5	2	2	5	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	
45	44	5	4	5	4	4	3	4	5	2	2	4	1	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
46	45	3	3	4	3	4	4	4	5	2	2	5	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	46	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
48	47	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	5	1	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
49	48	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	5	2	4	4	3	4	5	2	4	3	2	3	5	1	2															

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM							
61	3	3	5	5	3	3	4	5	2	1	4	1	3	4	3	3	5	2	2	5	2	3	5	1	2	4	2	3	5	1	2	4	3	3	1	3	3	3								
62	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5						
63	3	3	5	5	3	3	4	5	2	1	4	1	3	4	3	3	4	2	2	3	1	2	4	2	2	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2				
64	3	3	5	5	3	3	4	5	2	1	4	1	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3					
65	5	4	5	3	4	4	4	4	1	3	5	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3					
66	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	4	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	4	2	3	2					
67	3	2	4	2	5	4	2	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3					
68	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4				
69	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3				
70	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	4	5	5	5	1	2	3	4	4	4	4	4					
71	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	5	2	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4				
72	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	1	3	4	4	5	2	3	4	5	2	3	3			
73	4	3	4	3	1	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3				
74	5	3	5	5	4	5	3	3	5	2	1	2	1	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4			
75	4	2	4	3	2	2	4	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3			
76	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3			
77	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	4	4	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	4	3	4	1	1	2	2	1	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2			
78	3	2	4	1	5	3	2	1	4	2	1	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	3		
79	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4			
80	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
81	2	2	1	2	3	2	2	1	4	5	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
82	3	5	3	2	4	4	3	4	5	2	5	1	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3		
83	2	2	4	3	2	4	1	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
84	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	5	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
85	5	4	5	3	4	3	4	5	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3		
86	3	4	5	3	4	4	4	5	2	2	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	5	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3		
87	3	3	4	3	4	3	4	5	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	5	4	2	2	3	5	4	2	2	3	5	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	
88	3	3	4	5	4	3	2	5	1	2	5	2	3	4	3	3	3	5	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
89	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
90	3	4	5	3	4	4	4	5	2	2	5	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3		
91	3	4	5	3	3	3	4	5	2	2	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92	2	1	3	2	1	2	2	3	1	1	5	1	4	2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
93	3	3	5	3	4	3	4	5	2	2	4	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
94	3	4	5	3	3	3	4	5	2	2	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	5	3	5	3	3	3
95	3	4	5	2	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3
96	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2	4	2	3	4	3	5	5	3	5	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	4	4
97	3	4	5	3	4	3	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	2	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	4	5	3	2	4	4	5	2	2	4	1	3	3	3	3	3	2	4	5	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	3	2	3	4	3	2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
100	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
101	2	5	5	3	2	3	4	5	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	2	5	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
102	3	4	4	3	4	3	4	5	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	5	4	5	4	4	3	4	5	2	2	5	1	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2
104	3	3	4	3	4	4	4	5	2	2	5	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3									

Confiabilidad de la variable Ausentismo Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	25

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Base de datos del personal de la Universidad Tecnológica de los Andes y acceso de usuario

ERP  [ABANCAY] SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS - ABAN - Escalafón-RESPONSABLE DE GESTIÓN DE LA PERSONA - Atajo de menú

Panel | Docentes | Empleados

Recursos Humanos | Administración de Personal | Registro de Personal | Empleados

Ficha Empleado

Nuevo | Excel | Ver/Ocultar Cols

Nro.	Acciones	Código Trabajador	Nro. de documento	Apellidos y Nombres	Organización	Tipo de Trabajador	Condición del Trabajador	Categoría Laboral	Régimen del Trabajador	Estado	validado
1	  	2016002339	:	<>						Activo	Inactivo
2	  	2019000157	DNI: 23954083	ABAL OSORIO HILDA BERTA						Activo	Activo
3	  	2016002340	:	ABARCA EZEQUILLA YOSILU						Activo	Inactivo
4	  	2016001164	DNI: 31037767	ABARCA IZQUIERDO LOURDES						Activo	Activo
5	  	2016003406	DNI: 44857483	ABARCA SANCHEZ YASSER						Activo	Activo
6	  	2016001165	DNI: 31004593	ABARCA SOTELO JULIA DOLORES						Activo	Activo
7	  	2018000072	DNI: 41336132	ABOLLANEDA MUÑOZ ANA ISABEL						Activo	Activo
8	  	2016002341	:	ABRILL ARRIOLA PATRICIA						Activo	Inactivo
9	  	2016001166	DNI: 44660599	ABUHADBA ZEGARRA ZARAH						Activo	Activo
10	  	2018000091	DNI: 23859350	ACCOSTUPA HUAMAN NELLY						Activo	Activo

1 al 25 de 4702 25

1 2 3 4 5



CEBINA **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0200-2020-UTEA-CU

Abancay, 23 de abril del 2019.

VISTO:

La Resolución de Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, aprueba los "Criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19", y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18, párrafo segundo de la Constitución, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; concordante con el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto Universitario;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 50.3 del artículo 59 de la Ley Universitaria N° 30220, son atribuciones del Consejo Universitario, entre otras, autorizar los actos y contratos que atañen a la Universidad y resolver todo lo pertinente a su economía, así como aprobar todos los instrumentos de planeamiento y de gestión, los reglamentos internos de la universidad y otros para el cumplimiento de sus fines; concordante con los literales a) y c) del artículo 97 del Estatuto Universitario y los reglamentos internos de la Universidad Tecnológica de los Andes;

Que, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, aprueba los "Criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19"; concordante con lo dispuesto por la Resolución del Viceministerio de Educación N° 085-2020-MINEDU;

Que, en sesión ordinaria continuada de Consejo Universitario de fecha 23 de abril del 2020, tratado el tema de agenda, analizada y debatida el Consejo Universitario por unanimidad **ACORDO:** Primero.- *Designar a los responsables de las actividades para la formulación del plan de adaptación de educación no presencial de la Universidad Tecnológica de los Andes, de acuerdo a la Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD y la Resolución del Viceministerio de Educación N° 085-2020-MINEDU.* Segundo.- Disponer, en caso de incumplimiento de las actividades programadas, serán pasibles de las sanciones correspondientes de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la UTEA, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 1177-2012-UTEA, del 28 de setiembre de 2012, y el Decreto Legislativo N° 728.

En uso de las atribuciones conferidas al señor Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes, dispuestas por la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 23852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad; y la Resolución del Comité Electoral N° 011-2015-CEU-UTEA-AB, del 28 de mayo de 2015.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESIGNAR, por Acuerdo de Consejo Universitario continuado de fecha 23 de abril del 2020, a los Responsables de actividades para la formulación del Plan de Adaptación de Educación No Presencial de la Universidad Tecnológica de los Andes, de acuerdo a la Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD y la Resolución del Viceministerio de Educación N° 085-2020-MINEDU, conforme se indica a continuación:





UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

Pág. 02. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO Nº 0200-2020-UTEA-CU

Nº	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
01	Análisis de las tecnologías de la información y comunicación institucional.	Oficina de Tecnología de Información. Profesionales en informática. Sub-Dirección de Cómputo e Informática. Sub-Dirección de Contabilidad. Sub-Dirección de Tesorería.
02	Análisis del soporte administrativo necesario para el funcionamiento efectivo y continuo.	Dirección General de Administración. Oficina de Tecnología de Información. Sub-Dirección de Contabilidad. Sub-Dirección de Tesorería.
	Análisis de la disponibilidad de acceso a internet por hogares de docentes y estudiantes.	Oficina de Tecnología de Información. Sub-Dirección de Cómputo e Informática. Sub-Dirección de Contabilidad. Sub-Dirección de Tesorería.
04	Análisis de uso de herramientas pedagógicas basadas en una metodología para la enseñanza de clases no presenciales.	Oficina de Tecnología de Información. Sub-Dirección de Cómputo e Informática. Sub-Dirección de Contabilidad. Sub-Dirección de Tesorería.
05	Análisis económico institucional.	Dirección General de Administración. Dirección de Planeamiento y Desarrollo Universitario. Sub-Dirección de Contabilidad. Sub-Dirección de Tesorería.
06	Análisis socio-económico de los estudiantes de la UTEA.	Dirección de Bienestar Universitario y su equipo.
	Fortalecer las competencias digitales de los docentes y estudiantes.	Vicerrector Académico. Oficina de Tecnología de Información. Directores de Escuelas Profesionales.
08	Análisis del desarrollo de las competencias al perfil profesional del estudiante.	Vicerrector Académico. Directores de Escuelas Profesionales.
09	Revisión exhaustiva de los planes de estudio y syllabus de los cursos.	Vicerrector Académico. Directores de Escuelas Profesionales. Directores de Departamentos Académicos.
10	Identificación de los cursos que puedan ser impartidos sólo de forma presencial.	Vicerrector Académico. Directores de Escuelas Profesionales. Directores de Departamentos Académicos.
11	Análisis de las adaptaciones no presenciales, debe considerar la naturaleza propia del curso de acuerdo a sus actividades teóricas y prácticas.	Vicerrector Académico. Directores de Escuelas Profesionales. Directores de Departamentos Académicos.
12	Formulación de estrategias educativas que se adaptan a la prestación no presencial, vinculadas con las medidas de prevención y control del COVID-19.	Rector. Vicerrector Académico. Vicerrector de Investigación. Dirección de Planeamiento y Desarrollo Universitario.
13	Programación del semestre académico 2020-I.	Vicerrector Académico. Decanos. Directores de Escuelas Profesionales. Directores de Departamentos Académicos.
14	Acuerdo.	Rector. Consejo Universitario.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER, en caso de incumplimiento de las actividades mencionadas en el Artículo Primero de la presente Resolución, serán pasibles de las sanciones correspondientes de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

Pág. 03. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0200-2020-UTEA-CU

UTEA, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 1177-2012-UTEA, del 28 de setiembre de 2012, y el Decreto Legislativo N° 728.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que los responsables de cada una de las actividades mencionadas en el Artículo Primero del presente acto resolutivo, realicen las acciones de su competencia para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto, en coordinación con la Comisión designada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0198-2020-UTEA-CU, de fecha 20 de abril de 2020, presidida por el Vicerrector Académico; para tal efecto, NOTIFICAR con la presente Resolución a las instancias y demás oficinas de la Universidad Tecnológica de los Andes.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el portal WEB de la Universidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Ramiro Ismael TRUJILLO ROMAN
Rector
Universidad Tecnológica de los Andes

RITR/mjcg,
MJCG/SG



SECRETARIA
Abg. Mónica Jaime CABALLERO GARCIA
Secretario General
Universidad Tecnológica de los Andes.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0201-2020-UTEA-CU

Abancay, 24 de abril del 2019.

VISTO:

La Resolución de Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, aprueba los "Criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19", y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18, párrafo segundo de la Constitución, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; concordante con el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto Universitario;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 50.3 del artículo 59 de la Ley Universitaria N° 30220, son atribuciones del Consejo Universitario, entre otras, autorizar los actos y contratos que atañen a la Universidad y resolver todo lo pertinente a su economía, así como aprobar todos los instrumentos de planeamiento y de gestión, los reglamentos internos de la universidad y otros para el cumplimiento de sus fines; concordante con los literales a) y c) del artículo 97 del Estatuto Universitario y los reglamentos internos de la Universidad Tecnológica de los Andes;

Que, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, aprueba los "Criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19"; concordante con lo dispuesto por la Resolución del Viceministerio de Educación N° 085-2020-MINEDU;

Que, por Resolución de Consejo Universitario N° 0198-2020-UTEA-CU., de fecha 20 de abril de 2019, fue conformada la comisión para la formulación del plan de adaptación de educación no presencial de la Universidad Tecnológica de los Andes, siendo sus integrantes tal como sigue: 1) Vicerrectorado Académico. 2) Vicerrectorado de Investigación. 3. Dirección de Gestión de la Calidad. 4. Decanos. 5. Directores de Escuelas Profesionales. 6. Director de Escuela de Posgrado; y mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0200-2020-UTEA-CU., del 23 de abril de 2020, fue designada a los responsables de las actividades para la formulación del plan de adaptación de educación no presencial de la Universidad Tecnológica de los Andes, de acuerdo a la Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD y la Resolución del Viceministerio de Educación N° 085-2020-MINEDU; sin embargo, es imprescindible contar un con Coordinador General del equipo técnico a fin de que operacionalice y dinamice, con la finalidad de contar con el Plan de adaptación de educación no presencial;

Que, en sesión ordinaria continuada de Consejo Universitario de fecha 24 de abril del 2020, tratado el tema de agenda, analizada y debatida el Consejo Universitario por unanimidad **ACORDÓ:** *Designar al Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Tecnológica de los Andes, Dr. Tonbio Tapia Molina, como Coordinador General del equipo de trabajo para la formulación del Plan de Adaptación de Educación No Presencial, en coordinación con el Vicerrectorado Académico;*





UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

Pág. 02. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0201-2020-UTEA-CU

En uso de las atribuciones conferidas al señor Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes, dispuestas por la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 23852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad; y la Resolución del Comité Electoral N° 011-2015-CEU-UTEA-AB, del 28 de mayo de 2015.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESIGNAR, por acuerdo de Consejo Universitario continuado de fecha 24 de abril de 2020, al Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Tecnológica de los Andes, Dr. **Toribio TAPIA MOLINA**, como Coordinador General del equipo de trabajo para la formulación del Plan de Adaptación de Educación No Presencial, en coordinación con el Vicerrectorado Académico.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, con la presente Resolución a los miembros de la Comisión Académica designada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0198-2020-UTEA-CU., de fecha 20 de abril de 2019, a los Responsables de las actividades, designados por Resolución de Consejo Universitario N° 0200-2020-UTEA-CU., del 23 de abril de 2020, y demás instancias de la Universidad Tecnológica de los Andes, a fin de que realicen las acciones de su competencia para el estricto cumplimiento de los actos resolutivos, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el portal WEB de la Universidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. **Samir Jaime FRUJILLO ROMAN**
Rector
Universidad Tecnológica de los Andes



Mg. **María Lidia CABALLERO GARCIA**
Secretario General
Universidad Tecnológica de los Andes.

RTR/mjog.
MUCG/SG



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0202-2020-UTEA-CU

Abancay, 28 de abril del 2020.

VISTO:

La Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, que aprueba los "Criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19",

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18, párrafo segundo de la Constitución, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; concordante con el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto Universitario;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 50.3 del artículo 59 de la Ley Universitaria N° 30220, son atribuciones del Consejo Universitario, entre otras, autorizar los actos y contratos que atañen a la Universidad y resolver todo lo pertinente a su economía, así como aprobar todos los instrumentos de planeamiento y de gestión, los reglamentos internos de la universidad y otros para el cumplimiento de sus fines; concordante con los literales a) y c) del artículo 97 del Estatuto Universitario y los reglamentos internos de la Universidad Tecnológica de los Andes;

Que, el Ministerio de Salud, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, declaró en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del Coronavirus (COVID-19) y, en el numeral 2.1.2 de su artículo 2, establece que el Ministerio de Educación disponga las medidas que correspondan para que las entidades públicas y privadas encargadas de brindar el servicio educativo, en todos sus niveles, posterguen o suspendan actividades. Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 de la Resolución Viceministerial N° 081-2020-MINEDU, el Ministerio de Educación dispuso de forma excepcional la postergación y/o suspensión del inicio de clases y actividades lectivas en las universidades públicas y privadas hasta antes del 30 de marzo;

Que, el Presidente de la República, por Decreto de Urgencia N° 026-2020, autoriza en el artículo 21 al Ministerio de Educación, en tanto se extienda la emergencia sanitaria por el COVID19, a establecer disposiciones normativas y/u orientaciones, según corresponda, que resulten pertinentes para que las instituciones educativas públicas y privadas bajo el ámbito de competencia del sector, en todos sus niveles, etapas y modalidades, presten el servicio educativo utilizando mecanismos no presenciales o remotos bajo cualquier otra modalidad, quedando sujetos a fiscalización posterior;

Que, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, aprueba los "Criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el





RESOLUCIÓN UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

Pág. 02. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0202-2020-UTEA-CU

COVID-19"; concordante con lo dispuesto por la Resolución del Viceministerio de Educación N° 085-2020-MINEDU;

Que, la Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU, de fecha 01 de abril de 2020, que aprueba las "Orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria a nivel nacional, dispuesta por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA"; cuyo objetivo es orientar a las universidades públicas y privadas y a las escuelas de posgrado, respecto a las estrategias a implementar a partir de la declaratoria de dicha emergencia, siendo aplicable al personal docente y no docente, autoridades, estudiantes y demás integrantes de la comunidad universitaria; para ello recomienda en lo pertinente a: la planificación académica, el desarrollo de la prestación del servicio educativo, recomendaciones relacionadas al ejercicio docente respecto de la adaptación no presencial de asignaturas, de la comunicación a los estudiantes;

Que, el Rectorado de la Universidad Tecnológica de los Andes, en virtud al marco normativo expuesto, dispuso mediante Resolución Rectoral N° 051-2020-UTEA-R., de fecha 01 de abril de 2020, al Vicerrectorado Académico la formulación e implementación, bajo responsabilidad, del *plan de adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de asignaturas*, para estudiantes de pre-grado, para el inicio de las sesiones didácticas en forma no presencial el día lunes 27 de abril de 2020, correspondiente al semestre académico 2020-I, en tanto dure la suspensión de labores por la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional por la propagación del COVID-19; y mediante Resolución Rectoral N° 050-2020-UTEA-R., de fecha 01 de abril de 2020, dispuso a la Dirección de la Escuela de Posgrado la formulación e implementación del plan de adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional, de asignaturas, para estudiantes de posgrado, correspondiente al semestre académico 2020-I. Resoluciones que fueron ratificadas por Resolución de Consejo Universitario N° 0194-2020-UTEA-CU., de fecha 16 de abril de 2020, y Resolución de Consejo Universitario N° 0193-2020-UTEA-CU., del 16 de abril de 2020, respectivamente;

Que, en sesión ordinaria continuada de Consejo Universitario de fecha 27 de abril del 2020, tratado el tema de agenda, analizada y debatida el Consejo Universitario por unanimidad **ACORDO: Aprobar el PLAN DE ADAPTACIÓN DE LA EDUCACIÓN NO PRESENCIAL DE LAS ASIGNATURAS DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE PREGRADO Y PROGRAMAS DE POSGRADO A ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE (EVA) CON CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, PARA EL SEMESTRE ACADÉMICO 2020-1, COMO CONSECUENCIA DE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR EL COVID-19, el mismo que contiene: 1) Antecedentes, 2) Justificación, 3) Base legal, 4) Objetivos, 5) Metas, 6) Población beneficiaria, 7) Sistemas de información, 8) Medidas adoptadas para la adaptación de la educación no presencial, 9) Cronograma del Plan de Adaptación de la Educación No Presencial, con carácter excepcional, de pregrado y posgrado, 10) Presupuesto, 11) Indicadores de monitoreo y evaluación, 12) Glosario de términos; que consta de 10 folios. ANEXOS:**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

Pág. 03. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0202-2020-UTEA-CU

ANEXO B: *Asignaturas de los programas de pregrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales, Facultad de Ingeniería y de la Facultad de Ciencias de la Salud, que son impartidas de forma no presencial en el período académico 2020-1 o del período académico 2020 (en caso que la carrera se dicta en un período anual) de acuerdo con los criterios de supervisión.*

ANEXO D: *Relación de las principales medidas para la adaptación de la educación no presencial que aseguren condiciones de calidad, adaptabilidad, disponibilidad, accesibilidad, seguimiento, así como pertinencia y coherencia, correspondiente a las mencionadas Facultades.*



ANEXO C: *Asignaturas de los programas de pregrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales, Facultad de Ingeniería y de la Facultad de Ciencias de la Salud que han sido reprogramadas para otro período académico, ya sea regular o no regular debido a la emergencia sanitaria y de acuerdo con los criterios de Supervisión.*

ANEXO B.- *Los programas de posgrado que son impartidas de forma no presencial en el período académico 2020-1 o del período académico 2020 (en caso que el programa se dicta en un período anual) de acuerdo con los criterios de supervisión).*

ANEXO D: *Relación de principales medidas para la adaptación de la educación no presencial que aseguren condiciones de calidad, adaptabilidad, disponibilidad, accesibilidad, seguimiento, así como pertinencia y coherencia, correspondiente a los programas de Posgrado;*



En uso de las atribuciones conferidas al señor Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes, dispuestas por la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 27852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad; y la Resolución del Comité Electoral N° 011-2015-CEU-UTEA-AB, del 28 de mayo de 2015.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, por Acuerdo de Consejo Universitario continuado de fecha 27 de abril del 2020, el **PLAN DE ADAPTACIÓN DE LA EDUCACIÓN NO PRESENCIAL DE LAS ASIGNATURAS DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE PREGRADO Y PROGRAMAS DE POSGRADO A ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE (EVA) CON CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, PARA EL SEMESTRE ACADÉMICO 2020-1, COMO CONSECUENCIA DE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR EL COVID-19**, formando parte de la presente Resolución; el mismo que contiene: 1) Antecedentes, 2) Justificación, 3) Base legal, 4) Objetivos, 5) Metas, 6) Población beneficiaria, 7) Sistemas de información, 8) Medidas adoptadas para la adaptación de la educación no presencial, 9) Cronograma del Plan de Adaptación de la Educación No Presencial, con carácter excepcional, de pregrado y posgrado, 10) Presupuesto, 11) Indicadores de monitoreo y evaluación, 12) Glosario de términos; que consta de 10 folios. ANEXOS:

ANEXO B: *Asignaturas de los programas de pregrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales, Facultad de Ingeniería y de la Facultad de Ciencias de la Salud, que son impartidas de forma no presencial en el período académico 2020-1 o*



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la Universalización de la Salud"

Pág. 04. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO Nº 0202-2020-UTEA-CU

del periodo académico 2020 (en caso que la carrera se dicta en un periodo anual) de acuerdo con los criterios de supervisión.

ANEXO D: Relación de las principales medidas para la adaptación de la educación no presencial que aseguren condiciones de calidad, adaptabilidad, disponibilidad, accesibilidad, seguimiento, así como pertinencia y coherencia, correspondiente a las mencionadas Facultades.

ANEXO C: Asignaturas de los programas de pregrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales, Facultad de Ingeniería y de la Facultad de Ciencias de la Salud que han sido reprogramadas para otro periodo académico, ya sea regular o no regular debido a la emergencia sanitaria y de acuerdo con los criterios de Supervisión.

ANEXO B.- Los programas de posgrado que son impartidas de forma no presencial en el periodo académico 2020-1 o del periodo académico 2020 (en caso que el programa se dicta en un periodo anual) de acuerdo con los criterios de supervisión).

ANEXO D: Relación de principales medidas para la adaptación de la educación no presencial que aseguren condiciones de calidad, adaptabilidad, disponibilidad, accesibilidad, seguimiento, así como pertinencia y coherencia, correspondiente a los programas de Posgrado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ELEVAR, ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria dicho Plan para los fines previstos en la Resolución del Consejo Directivo Nº 039-2020-SUNEDU-CD, del 27 de marzo de 2020.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR con la presente Resolución a las instancias académicas y administrativas de la Universidad Tecnológica de los Andes para su estricto cumplimiento.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el portal WEB de la Universidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Ramiro Ismael TRUJILLO ROMAN
Rector
Universidad Tecnológica de los Andes



Abog. Rafael Jaime CABALLERO GARCIA
Secretario General
Universidad Tecnológica de los Andes.

R/TR/mjcg.
M/CG/SG



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20104985204
Universidad Tecnológica de los Andes	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Humberto Arévalo Mezarina	DNI: 08843197

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Políticas Públicas y el Ausentismo Laboral durante la pandemia COVID-19, en la Universidad Tecnológica de los Andes, 2020	
Nombre del Programa Académico:	
Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Nélida Elita Ccoyllo Navarro	DNI: 43148967

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 10 de diciembre del 2021

Firma:

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Figura 1

Políticas Públicas

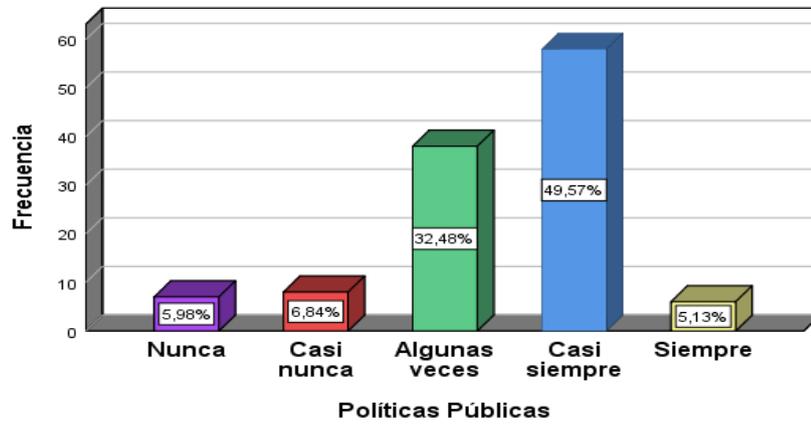
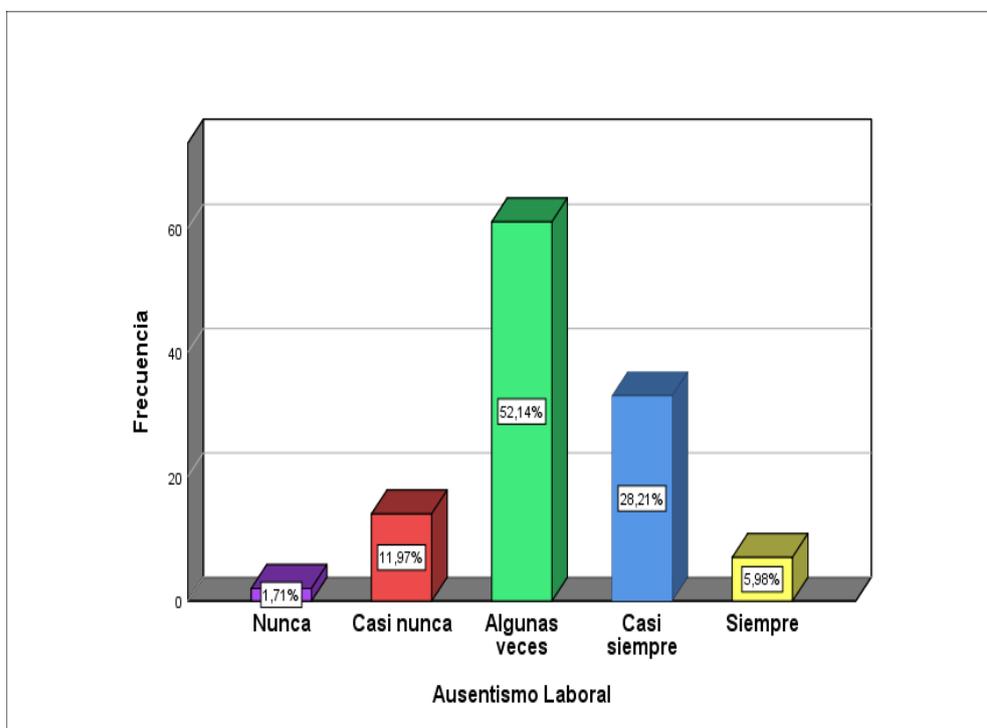


Figura 2

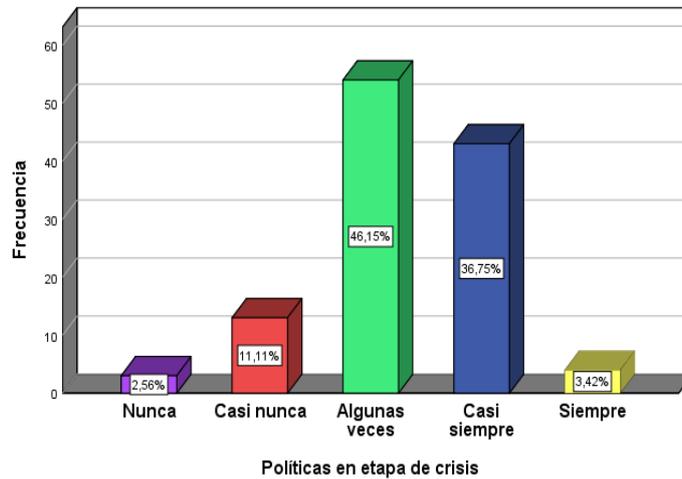
Ausentismo Laboral



Fuente: Datos del procesamiento SPSS V.26

Figura 3

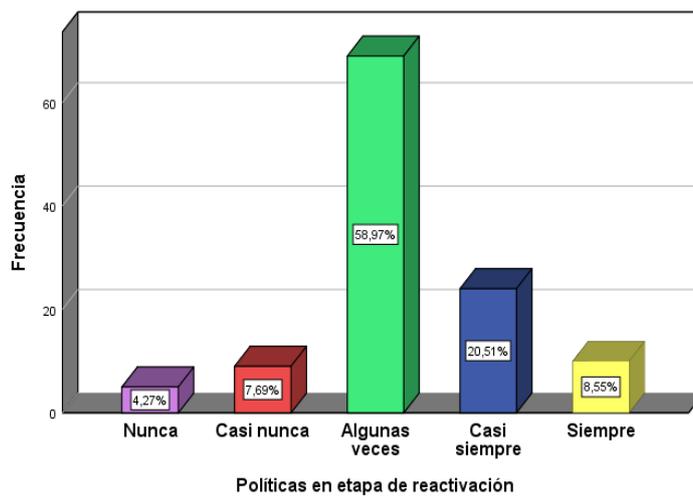
Política en Etapa de Crisis



Fuente: Datos del procesamiento SPSS V.26

Figura 4

Políticas en Etapa de Reactivación



Fuente: Datos del procesamiento SPSS V.26

Figura 5

Ausencia Planificada

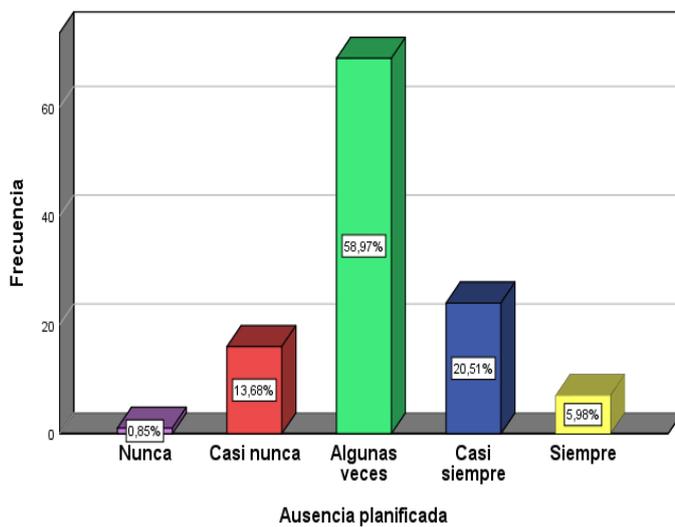
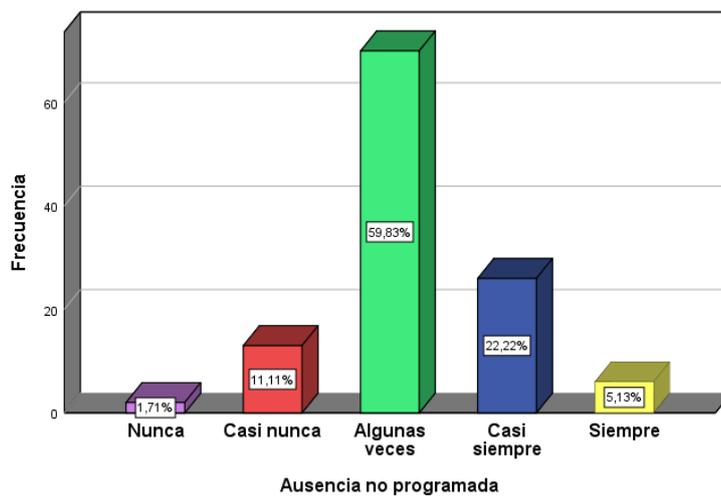


Figura 6

Dimensión de Ausencia no Programada



Fuente: Datos del procesamiento SPSS V.26