



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Absentismo y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos – 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

AUTOR:

Zúñiga de Guillermo, Victoria del Pilar (ORCID 0002-0586-0574)

ASESOR:

Mg. Luzmila Maurtua Gurmendi (ORCID-000-002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

“Esta investigación es dedicada a los pilares de mi vida. Mi madre, Mi padre que guían mi camino, mi esposo por su apoyo y mis hijos que estimulan el dar lo mejor de mi cada día y me motiva a seguir adelante.”

## **Agradecimiento**

Deseo agradecer especialmente a la paciencia de mi esposo por apoyarme en todo el proceso de preparación de la presente tesis, así mismo a mis asesores de tesis por alentarme a culminar mis metas.

Página del jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña)  
Zúñiga de Guillermo Victoria del Pilar cuyo título es:  
"Absentismo y Compromiso Laboral en una Universidad  
de Lima Norte, Los Olivos - 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el  
estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número) DECECTUB  
(letras).

Los Olivos, 16 de julio de 2019



.....  
Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza

**PRESIDENTE**



.....  
Mgr. Hector Chico Tasayco

**SECRETARIO**



.....  
Mgr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## Declaraciones de autenticidad

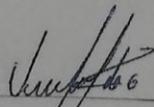
### Declaraciones de autenticidad

Yo, Victoria del Pilar Zuñiga de Guillermo, con DNI N°17545198, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes considerada en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son legítimos y veraces.

En tal sentido, asumo toda la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad u omisión tanto de los documentos como por lo cual me someto a lo dispuesto a las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de julio del 2019



---

Victoria del Pilar Zuñiga de Guillermo  
DNI: 17545198

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaraciones de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Población y Muestra	25
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4. Alpha de Cronbach	29
2.5. Método de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	48

## RESUMEN

El estudio se aborda con el objetivo de identificar la relación que existe entre Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018. El ámbito del absentismo existe una preocupación a nivel del mundo por el impacto económico que causa el absentismo en los trabajadores de las universidades de esta parte los países que estás guardan cierta relación con el compromiso laboral de sus trabajadores que estas tienen; incidiendo de manera significativa en el aspecto económico a nivel general en dichas universidades la cual tiene un efecto directo en una menor rentabilidad en las respectivas universidades internacionales.

El presente estudio según su finalidad fue de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por los trabajadores de la Universidad de Lima Norte. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron los cuestionarios debidamente estructurados y validados mediante juicio de los especialistas metodólogos y temáticos de la investigación, cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, lo cual dio como resultado: absentismo=0,857 y compromiso laboral=0,952. Además el coeficiente de correlación confirmado mediante la prueba de Rho Spearman=0.654, permitió afirmar que si existe una correlación positiva moderada para las variables absentismo y compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos – 2018.

**Palabras claves:** Absentismo, compromiso, laboral

## ABSTRACT

The study is addressed with the objective of identifying the relationship between Absenteeism and Labor Commitment in a University of Lima Norte, Los Olivos - 2018. The field of absenteeism is a concern at the world level for the economic impact caused by absenteeism in the workers of the universities of this part the countries that are related to the labor commitment of their workers that they have; Significantly affecting the economic aspect at a general level in these universities which has a direct effect on lower profitability in the respective international universities.

The present study according to its purpose was of applied type and correlational descriptive level, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The population and sample was confirmed by the workers of the Universidad de Lima Norte. The technique used was the survey and the instruments that were used for the data collection were the questionnaires duly structured and validated by the methodologists and thematic specialists of the research, whose reliability was determined by the Cronbach's Alpha statistic; which resulted in: absenteeism = 0,857 and work commitment = 0,952. In addition, the correlation coefficient confirmed by the Rho Spearman test = 0.654 allowed us to affirm that there is a moderate positive correlation for the absenteeism and work commitment variables in a University of Lima Norte, Los Olivos - 2018.

**Keywords:** Absenteeism, commitment, word

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad Problemática**

En la última década, existe una preocupación a nivel del mundo por el impacto económico que causa el absentismo en los trabajadores de las universidades de esta parte los países que estás guardan cierta relación con el compromiso laboral de sus trabajadores que estas tienen; incidiendo de manera significativa en el aspecto económico a nivel general en dichas universidades la cual tiene un efecto directo en una menor rentabilidad en las respectivas universidades internacionales.

En el ámbito nacional se repite la misma problemática decide probar el absentismo y el compromiso laboral que permita determinar si se traslada el alto índice de absentismo del año 2015 que causan un impacto económico de manera directa en las universidades de lima norte del Perú. Las universidades de lima norte veremos cómo repercute el compromiso laboral con los modelos mentales del variable absentismo, para probar su grado de relación entre dichas variables y su repercusión en las universidades mencionadas a nivel local.

Critica: Teniendo como conocimiento que el absentismo laboral se define como las inasistencias de cada trabajador en su puesto laboral, teniendo en como conciencia si estas son justificadas o no. Dicho fenómeno se traduce en situaciones indeseadas en todas las organizaciones donde ocurre el mismo.

Así también tenemos eventos inesperados, celebraciones, ceremonias, conferencias y mudanzas de oficinas traslado de materiales y esto demanda que se tiene que cubrir estas necesidades de las áreas correspondientes las cuales son solicitadas de manera ineficaz, y esto genera un corte de personal y una desorganización innecesaria. Teniendo como resultado faltas de personal; y dar como opción recarga del personal en trabajo. Según Peiró (2015), estos antecedentes de mecanismos reguladores se han encasillado en 5 apartados: imperfección de suspicacia de riesgos laborales, factores psicosociales, existencia particular y encargo, procesos de la comisión la falta y civilización organizacional y general de falta.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 A nivel internacional**

Rosso (2015), presenta una tesis titulada: El ausentismo en la empresa. Universidad Empresarial Siglo 21. El objetivo general de la presente investigación consistió al trabajo realizado en el Banco del Estero SA acerca del dominio de la complacencia cometido en el índice de ausentismo presente en la organización. La inversión que requiere la propuesta es

significativamente menor a las erogaciones que efectúa actualmente debido a las ausencias que registra. Del tipo de investigación exploratoria, metodología cualitativa, diseño correlacional; con una población censal de 58 personas, De resultados efectuados surge que, el monto de la inversión calculada a 12 meses es de \$98.718,00 y la pérdida calculada para el año 2014 con el índice de ausentismo actual es de \$2.443.778,34. Es decir que la organización no solo supera la pérdida con la aplicación de los planes de acción diseñados, directos e indirectos generados por el ausentismo. Es rentable y viable, impactará favorablemente en la vida laboral. La propuesta, no solo debe ser aplicada, se sugiere agudizar la gestión de control y revisión continúa de los procesos, para su adaptación a las diferentes circunstancias que pueda atravesar la organización. Se concluye que la intervención efectuada, observando realmente la importancia de una correcta gestión de recursos humanos, en términos de productividad, el acercamiento a las personas, el sentido práctico para la resolución de conflictos, el compromiso y participación con todas las áreas de la organización y la búsqueda de la mejora continua.

Meza (2016), presenta una tesis titulada. “dominio de la complacencia labor Clima profesional y su dominio en la responsabilidad organizacional del particular dependiente de AYMESA S.A. Instituto interno del Ecuador”. Quito. Ecuador. El equitativo primordial fue establecer si el cargo de los trabajadores administrativamente se ve influenciado por el clima profesional que predomina en Aymesasa S.A. Es del paradigma característico correlacional, y diseño de indagación no experimental. Siendo su poblado y patrón 30 de la misma igualdad por ente censal. La fundamentación teórica se fundamentó en el posicionamiento de Meyer y Allen que dan importe a la responsabilidad que se debe desplegar y evidenciar total objetiva como subjetivamente en los colaboradores, también como el Clima Profesional razonado en el posicionamiento de Federico Gaspar. Los resultados arrojados son: en semejanza con la variable independiente clima laboral, Muy Satisfecho 16.67%, Satisfecho el 76.67%, Ni Satisfecho ni Insatisfecho 6.67%, por lo proporción.

Aular (2016), presenta una tesis titulada Componentes afiliados al ausentismo laboral de los trabajadores de servicio en el sitio de quirófano de un establecimiento benéfico materno pequeño situado en Guacara - Carabobo. Venezuela. El ausentismo laboral es todo abandono de un hombre en su sitio de labor en una jornada hábil, internamente de la expedición nomotético de servicio, este contexto puede tornarse en una dificultad para los organismos, a causa de las dificultades que produce. Suponiendo que al formar un poco importe de individuos se modifica en una localidad lo que produce que el patrón sea lo

mismo. Para la recopilación de información se usará el interrogatorio como herramienta. Una vez recolectada la investigación por medio de esquema para la grafía de los productos se tiene como resultados: a) el ausentismo laboral puede ser comprobado de acuerdo a los motivos; b) el ausentismo laboral incluye como resultado dificultades en las organizaciones que cambia la realización de servicio; c) asimismo entre los resultados del ausentismo se localiza: un deficientemente clima de la organización, deteniendo el beneficio de los objetivos. Por eso se sugiere ejecutar tácticas por medio de un proyecto de ejercicio que reduzca y evada el ausentismo laboral en los establecimientos de sanidad.

Espinoza (2014), presenta una tesis titulada Responsabilidad y clima organizacional en personas jóvenes: un referente predictivo. La Escuela de Santiago de Chile. En la consecutivo exploración, se brinda un ejemplo predictivo para el encargo organizacional en puesto del clima laboral y variantes particulares y personas capacitados, asentado en la proposición de que todos los individuos prueban un prototipo de responsabilidad, sino que se mostraría en varios niveles y materias. Las soluciones mostraron que los recientes expresan un valor intermedio de responsabilidad en la organización, primando el de ejemplo positivo.

Miranda (2018). Presenta una tesis titulada Trabajo en equipo e información de la organización personal en la responsabilidad organizacional de los profesores de la Universidad Francisco Orazabal, Lima 2018. Lima. Perú. La indagación sobre Trabajo en equipo y comunicación organizacional intrínseca en el compromiso organizacional de los profesores. La actual indagación tiene como equitativo frecuente prestar atención que los profesores no exponen responsabilidad organizacional, también que había dificultades de información y débito en dispositivo. Posteriormente, el labor en componente y la información en la organización personal inciden en la responsabilidad de la organización de los profesores de la Universidad, se finaliza en formar constancia que la información se adaptan en un 15.6% y el ejemplo es manifestado en un 22.4% y 27.9%, en resultado, entre el 72.1% y 77.6% la responsabilidad de la organización es manifestado por otros componentes que no fueron centro del artículo.

Marsoller (2017), con el artículo Los títulos y el compromiso profesional en el cargo representativo. Argentina. La actual tesis tuvo como propósito examinar la línea axiológica de personal en semejanza con los grados de compromiso laboral que muestra el fragmento. Se realizó con un muestreo deliberado emparejado por 147 personales de un cuerpo

gubernamental. La metodología empleado es cuantitativa. En este concepto, se demuestra la información por medio de la utilización de Preguntas y los indicadores de compromiso laboral. Los efectos muestran vinculaciones entre uno y otro herramientas, lo que aconseja la calidad de rescatar la focalidad de los valores íntimos y de la organización como un carácter de estimular el estímulo y la consagración a la labor, en antes de la edificación organizacional.

### **1.2.2 A nivel nacional**

Salardi (2018), presenta una tesis titulada Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los empleados operantes en la subgerencia de registros civiles del Reniec El objetivo del estudio permitió examinar la similitud entre el compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los empleados operativos de la Sub Gerencia de RENIEC. El estudio es básico descriptivo de diseño transversal no experimental. Para ello se seleccionó a 161 trabajadores lo cual corresponde el total de la población; para lograr un análisis documental, para recolectar la información. La presentación de los resultados se expresó en cuadros estadísticos y porcentuales, en los cuales se dedujo que en la empresa prevalecen problemas de bajo compromiso organizacional y altos niveles de ausentismo laboral de 6,28% en el segundo semestre del 2016. Estos resultados nos sirvieron de base para plantear recomendaciones que permitan reforzar el compromiso organizacional y reducir el ausentismo laboral. Como resultado ha determinado que el compromiso organizacional se relaciona indirecta y significativamente con el ausentismo laboral de los empleados en la subgerencia de RENIEC, conseguidos del proceso de contrastación de hipótesis, donde el nivel de correlación fue -0,619.

Arenas (2016), presenta una tesis titulada Cultura organizacional y compromiso laboral de los profesores de la Universidad Ciencias Aplicadas UPC. El objetivo general del estudio consistió en valorar la cultura organizacional mediante encuestas, con el propósito de tratar la semejanza con el compromiso laboral de los profesores de la Universidad Ciencias Aplicadas; en tanto que la hipótesis general: La cultura organizacional se asocia rectamente con el compromiso laboral de los profesores. Con respecto en la metodología, el tipo es básico. La población es censal y estuvo constituida por 40 profesores. La estrategia de recopilación de información fue el sondeo y las herramientas, la prueba de supuestos funcionales de la cultura organizacional y cuestionario del grado de compromiso laboral. Las conclusiones de la exploración establecieron que un 42,5% india que la cultura organizacional es fuerte, de los cuales, 27,5% reporta un compromiso laboral medio y 15%

alto. El 35% afirma que la cultura organizacional es moderada y todos ellos reportan un compromiso laboral medio. El 22,5% menciona que la cultura organizacional es débil y todos ellos reportan un bajo compromiso laboral.

Burgos (2018), presenta una tesis titulada Clima organizacional y compromiso laboral de los profesores de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018. La indagación tiene como objetivo establecer la semejanza que hubo entre el clima organizacional y la categoría de responsabilidad los cuales mostraban los profesores de instituciones. Sujeto a una dirección cuantitativa, en donde se incrementó una indagación en donde se empleó un diseño no experimental de corte transversal. Para la comprobación de las variables de investigación se utilizó como estrategia el sondeo. En conclusión se finalizó que el clima organizacional distinguido se asocia con el valor de compromiso que muestran los profesores en los centros educativos de la Red 9 del distrito de la Victoria.

Aguirre (2015), presenta una tesis titulada Vinculación de la motivación y la satisfacción laboral con el ausentismo de los docentes Cap. FAP. Abelardo Quiñones Gonzales. El estudio se realizó por la constatación del ausentismo laboral; por este motivo, se planteó crear la semejanza que hay en la Motivación y Satisfacción Laboral con el ausentismo del personal Docente del I.E.S.T.P “Cap. FAP José A. Quiñones Gonzales” de Tumbes. La presente es del tipo básico, sustentado en el enfoque mixto con un peso mayor en el análisis cuantitativo. Se planteó dos dimensiones, Motivación y Satisfacción laboral y para la Variable Ausentismo Docente la dimensión Ausentismo laboral, se arribó al resultado de que crear una semejanza inversa en la Motivación con el Ausentismo del Personal Docente, pues el índice de correlación de Pearson es - 0,757, asimismo se tiene un valor del nivel de significación  $p < 0.01$  lo cual nos permite concluir y rechazar la hipótesis nula. Una de las características de este estudio es haber encontrado los tipos de absentismo laboral en los últimos cuatro años.

Yache (2016), presenta una tesis titulada el clima corporativo y su semejanza con el compromiso labor del particular dependiente en la Universidad Cesar vallejo. Trujillo. Perú. La indagación, de ambiente correlacional, tiene como objetivo establecer la semejanza del Clima Organizacional y el Compromiso Labor de las personas de la parte administrador en el Instituto. Los habitantes fueron formadas por 133 personales, lo cual se infiere el prototipo semejante a 56 personales de la Institución.

La información se acopiaron usando el Sondeo de Clima Organizacional y el Sondeo del Compromiso Labor, formado por un grupo de preguntas; una vez acopiado la averiguación se graficaron e investigar usando los canales independientes asimismo como referentes con el factor de analogía de Pearson en los cuales se empleó los programas SPSS 23.0 y el Microsoft Excel 2016. Posteriormente de efectuar el procedimiento de averiguación se encontró que tiene semejanza con el Clima organizacional y el Compromiso laboral, lo que se ratificó al emplear la exploración estadística Correlación de Pearson  $R = 0.858$  ( $p < 0.05$ ). Por consiguiente, se sugiere al clima organizacional, recomponer el método del expediente; pues ello se levantará el compromiso laboral de los empleados.

Díaz (2018) con el artículo Ausentismo y desempeño labor en el área de enfermería. Universidad San Marcos. Lima. Perú. En la actualidad se conjetura una ventaja que los expertos de enfermería superoren su rendimiento y una buena ejecución. El propósito fue establecer los componentes que determinan el ausentismo y su semejanza con la capacidad labor de los expertos de enfermería que desempeñan. El procedimiento de investigación es correlacional. La población de artículo fue establecido por los expertos que trabajan y el prototipo fue establecido por 65 enfermeras, por medio de la muestra no probabilística. Para calcular el ausentismo se transformó un instrumental de 18 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0,71. También, para la tasación de competencia, se formuló un instrumental de 50 preguntas, fraccionado en 6 dimensiones, cuyo estudio se llevó a cabo a través de un trío de mediciones. Los desenlaces del ausentismo 6.2% mostró un componente bajo en los componentes internos, 29.2% alcanzaron un principio superior 89.2% consiguió un componente regular. La tasación de realización mostró un 76.9% logró un buen nivel. Para finalizar el ausentismo mostró una semejanza clara y revelador con la realización en el trabajo.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teoría relacionada con la variable ABSENTISMO**

Según Samaniego (2014) indica que el abandono en la parte laboral de los trabajadores tiene su comienzo en estudios de influencia y rigidez, procedentes del lugar de los empleados y del organismo, que no se determinan apropiadamente, dando parte a comportamientos en donde se pierde un gran importe en el trabajo.

Según Peiró (2015), manifiesta el absentismo es una manifestación propio y necesario de la tierra de los trabajos, a excepción de, hay comportamientos de abandono de

los empleados desbordan verdaderos recortes deferentes, se traza un inconveniente para el organismo, ya que se complica la obtención apropiada de sus propósitos.

Según Villaplana (2015), nos manifiesta que en la actualidad, la percepción de absentismo en el trabajo considerablemente aprobado en las indagaciones presume la no apariencia del diligente y la omisión de suposición de supuesta distancia por fragmento de la compañía. Como réplica al punto primero, al reflexionar todo alejamiento de un habitante de su lugar de labor, lo que se aspira es la no ayuda a la labor.

Según Newstrom (2014), muestra que los empleados que tiene poca satisfacción laboral tienden a retirarse con superior periodicidad. La semejanza no eternamente es determinada por un equivalente de dificultades. Algunas carencias involuntarias a causa de argumentos autorizados y también por trabajadores insatisfechos crecidamente preparados a valer la proporción de agraviar cuando se les muestra el momento.

Según Chiavenato (2014), nos manifiesta el absentismo es la periodicidad y/o la permanencia del período de labor que se abandona cuando los cooperantes no se muestran a la labor.

El origen del absentismo laboral se ha generado por las múltiples diferencias y problemas que no son directamente necesarios por falta del trabajador, a lo largo de la investigación, se ha demostrado.

### **Conceptos básicos de absentismo**

Según Samaniego (2014) indica el absentismo es cuando existe falta de cumplimiento de parte del trabajador respecto a la obligación laboral que tiene con su organización, por lo cual falta a sus labores de manera imprevista cuando le toca acudir a su centro de labores.

Siendo causas del absentismo problemas médicos o involuntarios, obligación del tipo familiar o legal, así como otras, contrarias son voluntarias. El que se ausenta de manera habitual, tiende a disfrazar sus auténticas razón de su falta en la empresa, bajo diversos argumentos que enmascaren dicho fenómeno, lo que dificulta mucho su estudio.

Los vacíos dejados por las faltas al trabajo al principio de la expedición. Estos para la atribución medio son genuinos de las reglas, porque los benevolentes trabajadores atienden preceptivamente a la labor y no brindan dificultades.

Según Chiavenato (2014), indica poseer personales no perpetuamente implica que laboran mientras todas las ocasiones de la los trabajadores. Las deficiencias de los trabajadores a la labor ocasionan deficiencias que conoce del tamaño y el medio de la potencia de la labor. Las deficiencias causan déficit o demoras para alcanzar a la labor.

El absentismo es su primordial resultado. Lo encontrado del ausentismo es el estado. Ésta se relaciona al período mientras el cual el empleado está utilizable para laborar. El absentismo es la periodicidad y/o la permanencia del período de labor que no está cuando los cooperantes no se muestran al área de labor; compone el aumento de las plazas en donde los cooperantes se dan desaparecidos de la labor, sea por omisión, por demora o por otra razón.

### **Tipos de absentismo**

Según Peiró (2015), señala hay distintas formas de absentismo en puesto: carencia por inhabilidad breve, por maternidad, por licencia retribuidos, por sumarios de medida de trabajo, por combativa en el trabajo, por grafía colectivo, por alineación o por otras razones probadas o no probadas. Por otra razón, hay carencias que se logran predecir, y carencias que no son viable dar primero, como la invalidez breve.

### **Factores determinantes**

Según Peiró (2015), manifiesta los componentes psicosociales pueden tener existencia concluyentes en la defensa de absentismo para obtener la disposición de pedir una mínima, su consecuencia coeficiente de los componentes y otras dificultades en la defensa de reingreso porque para que la circulación a la labor sea codiciado es ineludible que el argumento labor sea resistente. Se destaca la habilidad con la que se atrapa la mínima señal al método oficial como componente concluyente del absentismo. En el consejo de funciones que se plantea la legalidad de ocasiones y se frecuente de igualar aquellos usos que muestran la insuficiencia de establecer las prestaciones que se requerían.

### **Los Aspectos Conceptuales del Absentismo Laboral**

Según Villaplana (2015), indica En la legislación de España, no hay definición de manera oficial, aunque los estudio e informe del término ausentismo o absentismo se refiere a las faltas al centro de labores, en el tiempo determinado de jornadas laborales pactadas. Que por motivos de manera justificada o no justificada. Lo que describe, como indica el

autor, considerando al ausentismo desde el inicio tardío hasta que finalice de manera adelantada en las jornadas laborales, como el no asistir al centro de labores durante varios días o incluso uno, para que no sea considerado como ello ausencia por ser vacacional.

Adicionalmente es necesario indicar los retrasos o ausentismo en el comportamiento de la organización son diferentes, porque difieren sus efectos que provoca en la empresa como en su causa. El ausentismo es determinado por el detonante motivacional de la asistencia, así como la percepción de las capacidades de asistencia o no del personal que labora, con respecto a la conducta como respuesta a la baja satisfacción laboral que existe.

### **Crítica al elevado costo de absentismo**

Según Chiavenato (2014), manifiesta el magnitud y la permanencia de las carencias que la asocian con la complacencia en el labor. Los planteamientos de observación de las carencias se orientan en la razón del absentismo. Las empresas pretenden contribuir en el estímulo para las carencias al ver los argumentan notificar normas en la carencia y compensar los padrones de persistencia con estímulos. Es irrefutable que la dirección del inconveniente de las carencias provoque resultados positivos

Una indagación muestra el absentismo de los empleados sueldo intermedio. Todo pequeño disminución de los listados del absentismo provoca una reserva prudente para la institución.

### **Horas no trabajadas del Absentismo laboral**

Según Peiró (2015), manifiesta Al perder 57 horas en el año por colaborador por alguna causa casual, sin contar las vacaciones o día festivo. Dando un índice de ausentismo del 3,26% del año 2015 pactada sobre la media jornada laboral. Las etiquetas causan ocasionalmente variadas casuísticas como incapacidades temporales y maternidad, permiso remunerado, expediente de regulaciones de empleo, y actividad de representaciones sindicales, ausentismo.

### **El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal**

Según Peiró (2015), indica la incapacidad temporal, como se explica, es algo crecidamente que una dificultad de vigor, un progreso en el que afectan la variedad que solicita examinar en complemento cada componente, también de ver regulada su encargo en el país, dada el gran dominio y la experiencia del indudable por padecimiento.

Este distante tiene por propósito precisar y concretar las carencias que componen el conocimiento de absentismo presentado al Método de Certeza Nacional. Para su progreso se usara esencialmente los conceptos e informaciones en el Ministerio de Ocupación y Seguridad Nacional

Según Peiró (2015), menciona el evaluación labor entiende que todos incurre el trabajador por medio de los componentes laborales, punto como otras variantes de grafía ..

### **Soluciones estrategias al absentismo laboral**

Según Newstrom (2014), indica los personales con poca complacencia suelen salir de la labor, con superior estación. La semejanza no eternamente es determinar un equivalente de situaciones. Primeramente, algunas carencias inconsciente a situaciones, sea de aptitud; por deducido, un trabajador orgulloso puede poseer una carencia. Segundo, los personales no de acuerdo muestran partirse, pero parecen crecidamente preparado en valer la congruencia de ofender cuando se les muestra el momento.

Las carencias son de modo común entre innegable conjunto de personales y habitualmente. Aunque el ausentismo involuntario se puede anticipar algunas veces y la investigación de referencias labor precedentemente de la aprobación del interés de oficio del solicitante, se precisan variantes perspectivas para ajustar las carencias provocadas por negativos comportamientos. Es por ello principalmente permitido cuando un dispositivo de personales coincida disgustados mutuamente esencial.

Algunas instituciones almacenan todo el período de respiro a que el trabajador tiene potestad en una financiera en donde el trabajador lo puede utilizar. Etapas de descanso, consentimientos por ocasiones de sanidad, todos ingresan en la financiera de información y los personales pueden emplearlos por cualquier motivo.

Este régimen le brinda al trabajador una superior inspección sobre cuándo instalar de días exentos, y el trabajador genera una superior dimensión de pronóstico de esas situaciones. Otras instituciones han obtenido triunfo con estímulos para vigilar el absentismo.

### **Dimensión 01: Modelos Mentales**

Según Peiró (2015), menciona la indagación psicosocial ha adquirido convicción referente la presencia de hipótesis o ejemplos interpretativos que usan las personas, en donde

no únicamente los expertos, para descifrar lo que sucede en su contorno. Las instrucciones se han especializado como hipótesis y asimismo se han desarrollado como modelos mentales.

Continuamente, se muestra una representación de forma de que las personas que han contribuido en el artículo explican al prodigio del absentismo. La indagación se organiza en terceto distantes: el absentismo laboral experimentado como etapas errantes, el absentismo laboral respetado como invalidez transitorio y, por final, el absentismo laboral como una materia de confiabilidad - autenticidad.

## **Indicadores**

### Jornadas perdidas

Según Peiró (2015), señala el modelo mental de absentismo que lo encuadra preponderadamente como ciclos en lo laboral extraído se coincide en los conjuntos de las personas, asimismo implantan una vez, establecen una patología de absentismo y precisan cuál es el problema. Este es el asunto de los encargados de medios humanos de enormes instituciones que fundamentan el absentismo, referente único, como la carencia del labor que tienen que ejecutarlo, y la consecuente escasez de tramitar las carencias para que aparenten de la cualidad menos potencial a la obtención de los propósitos de misma institución y a la ejecución de las estrategias de encargo y formados.

Los colaboradores que observan el absentismo primordial mente a partir de las diferentes carencias en el labor por padecimiento, por solicitudes e independiente habilidad y por concepción, y resaltan que el inconveniente y las procedencias se ejecutan en el absentismo por posibilidades usuales, pues el asunto de las autorizaciones no es apto de encargo por ente un justo innato por ajuste. En el asunto del problema y la gestación, se muestran herramientas de encargo como los permisos por exposición para el inconveniente y la avenencia en los acuerdos.

### Incapacidad temporal

Según Peiró (2015), manifiesta el absentismo se define a partir a la iniciación de grafía preponderante en aproximadamente las asambleas de una dificultad coherente con «las disminuciones» o invalidez breve. Primeramente, en las distintas reuniones se realizan visibles restricciones en las etapas por contingente de labor. El completo a posibilidades

similares es el concreto como incierto por aproximadamente todo las personas, excepto los participantes a los asociados. También, el absentismo se reconoce con la abundancia de menos, necesario a su permanencia o su dígito, y al habituado de que su suceso cambie la pauta que, sin vacilación, hay que adjudicarse.

Cuestión de credibilidad.

Según Peiró (2015), indica incapacidad temporal que refleja la no correspondencia de las contingencias comunes y contingencias profesionales creíbles. Los empleados de época, cuando va a concluir el tratado cogen la mínima, puesto que es posible atrapar la mínima. En la compañía lo evalúan por cargos o funciones pues que las situaciones se muestran en situación del ejemplo de diligencia. El absentismo nos brinda muchas dificultades como van y se tiene que suplantar.

## **Dimensión 02: Mecanismos Reguladores**

Según Peiró (2015), manifiesta estos antecedentes de mecanismos reguladores se han encasillado en 5 apartados: inexactitud de suministro de contingencias en el trabajo, componentes psicosociales, existencia particular y labor, etapas de la comisión del absentismo y cultura organizacional y general de absentismo. De la misma forma, se brinda un rezagado apartado a la representación de los conjuntos de los empleados que forman un superior acaecimiento de absentismo.

### **Indicadores**

Falta de prevención

Según Peiró (2015), menciona el olvido de previsión de peligros en el trabajo que aumenta el incidente de emergencias en la labor y de sanidad, con ello, el dígito de etapas por invalidez breve. En la reunión de disputa con recursos humanos, los colaboradores del fragmento de la edificación ponen de ostensible que el absentismo alarmante es el unido a los accidentes de trabajo, en un fragmento en el que falla particular y hay aceptación revolución. El universo de la edificación es tan desemejante. No hay sindicatos. La muchedumbre va y desaparece. Se tiene diferentes problemas referente acabado en accidente de trabajo. (p. 145)

## Factores psicosociales

Según Peiró (2015), manifiesta la suspicacia de peligros en el trabajo debe contener la estimación y suministro de peligros psicosociales. A excepción de impedimento, guardamos este retirado para frecuentar los componentes como historial del absentismo, inmediatamente que en las reuniones de disputa se sienten como un contexto desemejante de los contextos del trabajo en frecuente, o como un argumento significativo que alternar de modo diferente.

## Procesos de la gestión

Según Peiró (2015), indica en primeramente parte, la situación compartida en las reuniones en correspondencia con el encargo es la habilidad con la que se logra atrapar. Esta habilidad es un problema, conjuntamente, se tiene en recuento que el progreso de invalidez breve se puede estilarse para no derrochar descanso, o para alternar el ciclo a excepción de convención de los empleados de período.

## **Dimensión 03: Solución para su Reducción**

Según Peiró (2015), indica la gestión del absentismo y su solución implicaría tener en consideración los diversos modelos mentales que subyacen, así como tener identificados la diversidad de antecedentes, así como las diversas consecuencias de las que derivan. Siendo aquella gestión que será influenciada por un tipo de interpretación que predomine en la situación.

La problemática al momento de plantear las estrategias de actuación por el fenómeno aparecerá reflejada en la próxima intervención de sesiones de recursos humanos. Situando el ausentismo o también llamado absentismo, tiene dos puntos de vistas, la gestión economista y el del trabajador, en síntesis, que se está gestionado.

## **Indicadores**

### Gestión y control

Según Peiró (2015), menciona las extensiones de realización efectuadas por fragmento de los agentes de bienes. Se observan restringidas por la reglamentación, parte que, por legislación, ello no se puede frecuentar el dictamen que da parte al procedimiento de invalidez breve. A pesar de que, los encargados de bienes. Requieren conocer para formar

una evaluación de la persistencia y restablecer sus medios.

Algunos examinan los ítems de absentismo por período, verificador, trazo, es indicar, por elementos de labor. De esta manera se puede equiparar qué paradigma de dificultades hay en la institución que precedan al absentismo. En algunas situaciones, puede formar una dificultad del modo de revisión del dominio medio o las circunstancias físicas o psicosociales que padece un determinado dispositivo de labor.

Ejecutar convocatorias al empleador o examinar los ítems de carencias por dispositivo de labor o variantes de beneficio son dimensiones de servicio precedente guiadas a reconocer la dificultad. Una vez reconocido la dificultad se puede provenir a ejecutar las funciones esenciales para resolverlo.

#### Negociación colectiva

Según Peiró (2015), menciona el absentismo asimismo se puede proporcionar por medio de la contratación. Como inmediatamente se ha adaptado precedentemente, se podrían sistematizar políticas declaradas a la resistencia, las licencias, etc., y rediscutir estipulaciones que suelen residir asociadas de forma positiva con las carencias, como el incremento del sueldo al 100% en tanto que la invalidez breve.

En la asamblea de bienes, los colaboradores proponen que los asociados no se involucran a cualquier pauta de responsabilidad, de acuerdo ellos, tomando fragmento por el absentista. Se explica que la cualidad de los agentes de los empleados es inactiva, con advertencias de asueto y dificultades políticos en el tema de la Dirección Pública.

Para los encargados de recursos humanos, los asociados están involucrados al 100% en la precaución, sino ausencia en la comisión de las circunstancias similares, ya que un fragmento mínimo está desarrollado por un experto.

#### Soluciones políticas

Según Peiró (2015), manifiesta por final, acercamos a los sentados comentados en las reuniones interconectadas con soluciones de grafía estatal. En primera parte, en varias reuniones se realizó una citación a la sensibilización régimen de las dificultades vinculadas al absentismo, como la concordancia tradicional o la desconfianza de dificultades psicosociales. En muchas apariencias es preciso que se dé la ley. En las asambleas se debe oír y promover en jornada las soluciones necesarias.

En este aspecto, presenta un asunto legal en la asamblea, y que asimismo se esclarece en la reunión de funciones, involucrada con prevalecer los defectos del método saludable a través del establecimiento de aparatos de cuidado principal técnicos en la realización de las posibilidades similares de los empleados; es expresar, un contorno alterno en donde los empleados tuviera registro de expectativa crecidamente cortas que los habitantes frecuente.

### **1.3.2 Teoría relacionada con la variable COMPROMISO LABORAL**

Newstrom (2013), indica el comportamiento en la organización estudia de manera sistemática y aplica de manera cuidadosa los conocimientos de la manera como los trabajadores de manera individual o grupal interactúan en la organización. Se fuerza en la identificación de las formas en que los individuos se desempeñan con la mayor eficiencia. Siendo el comportamiento en la organización una disciplina, la cual suma el conocimiento agregándose en el tiempo.

Según Edel (2015), manifiesta la lealtad o compromiso laboral de los trabajadores son definidos como el estado en donde un trabajador se establece con el institución y busca perseguir contribuyendo efectivamente.

Según Robbins (2014), menciona que el compromiso laboral es una etapa en donde un trabajador se establece con una institución en respectivo y con sus objetivos y anhela establecerse como individuo de sus personas.

Según Alles (2015), indica un enfoque simple y directo, la expresión compromiso institucional hace relato al procedimiento de las personas en su ambiente labor, comprendiendo que se incentivan su acción de labor centralmente de instituciones.

Anzola (2013) señala al compromiso laboral como a la percepción e interpreta relativa y permanente que las personas cuentan con proporción a su institución, que a su período acreditan en el comportamiento de los empleados, distinguiéndose en una institución. (

Podemos decir que el compromiso laboral es la definición de respeto hacia su organización, la cual logra que cada uno de los trabajadores demuestre su esfuerzo y la necesidad de continuar en su centro de labor; el cual mediante este sentimiento se obtiene mejores resultados, facilitándole ganancias y buen clima laboral

## **Teorías del comportamiento organizacional**

Según Newstrom (2013), señala las teorías ofrecidas explican del porque las personas piensan, actúan y sienten como lo hicieran. Toda teoría permite identificar si la variable es importante y si son vinculantes para que formule alguna propuesta tentativa comprobable mediante las investigaciones. Toda teoría buena es también práctica, enfocada en asuntos de conductas significativas, contribuyendo a nuestros conocimientos que aporten un lineamiento para la acción y pensamientos en el administrador.

Brunet (2011) indica likert reconocido investigador mundialmente gracias a su trabajo de psicología en la organización, de manera especial para elaborar el cuestionario y su investigación del proceso administrativo. La teoría del clima en la organización que permita la visualización en término de causa y el efecto en la naturaleza del clima estudiado que permita analizar todas las variables del clima en la organización. Al estilo de la teoría motivacional, es necesario no confundir la teoría de Likert sobre sistemas con la teoría del liderazgo.

Según Alles (2015), menciona el comportamiento en la organización se compone por varios elementos externos e internos en la empresa. Para estudiarlo desde una perspectiva dentro de la empresa. Los comportamientos organizacionales estudian, el tipo de proceder de los trabajadores en sus diversos roles de directivo, jefe, así como el trabajador. Los comportamientos generalizados de los trabajadores interactúan de manera permanente, la cual produce mutuas modificaciones. El comportamiento en la organización determina en los contextos, el que se determina en dos, el contexto del tipo directo y el contexto indirecto. La parte tecnológica en general, sobre los comportamientos de los management, así como los trabajadores.

## **Importancia del compromiso organizacional**

Según Edel (2015), manifiesta el compromiso organizacional se ha transformado en una variante crecidamente identificada por la conducta institucional; uno de los argumentos que ocurrieron, ya que diferentes indagaciones han logrado manifestar que el adeudo con la institución puede ser un superior del movimiento y de la exactitud. La Responsabilidad en la organización puede ser individuo de los dispositivos que tiene la Trayectoria de Medios para examinar la caracterización con los propósitos en la organización, la rectitud y asociación de los trabajadores con su parte de responsabilidad. Asimismo, se logra que los

trabajadores están distinguidos en la institución en donde laboran, mayor será las posibilidades de que persistan.

### **Adaptación en el compromiso laboral**

Chiavenato (2014), indica es la competencia que usa la institución para alcanzar a un ajuste o una responsabilidad labor con otras instituciones acerca del trueque de fondos y servicios. La adaptabilidad se da con otras instituciones del círculo de labor. Como la institución no se puede proporcionar por fijo que los comportamientos del trabajo con diferentes instituciones serán perpetuos, debe examinar frecuentemente sus compromisos con los abastecedores por intermedio de contratos.

El acuerdo aproximadamente persistentemente es una contratación acerca de condiciones que causan las vinculaciones entre ambos o crecidamente instituciones acerca de un equitativo decidido. Es una reciprocidad de responsabilidades y, por consiguiente, minimiza la imprecisión entre los fragmentos implicados. Puede darse un acuerdo o un convenio, sino perpetuamente se fundamentó en la confianza y la cordialidad en que la otra porción logrará lo comprometido. Con el arreglo, una institución logrará que destaquen en sus procedimientos de acuerdo, lo que delimita su independencia de labor y de votación.

### **Características positivas del campo del comportamiento organizacional**

Según Newstrom (2013), menciona las fortalezas más grandes en el comportamiento de la organización son de carácter interdisciplinario, integrando toda ciencia de las conductas de los trabajadores, así como con la ciencia social que contribuya a la investigación. De dicha disciplina aplican a todos tipo de ideas que mejoren en la relación entre el trabajador y la organización. Se aplican saberes de la ciencia física, biológicas y de la sociedad en una experiencia realizable. Demás espacio resistente del procedimiento de la institución es su fundamento procedente de conocimientos de indagación, estructuras y configuraciones teóricos. El espacio del proceder organizacional aumenta en profundidad y profundo, y respaldar formando. Las combinaciones de su triunfo pasado y posterior rodean el contorno de los procedimientos conectados de progreso de las teorías, investigaciones y prácticas administrativas.

### **Aspectos del Compromiso Laboral**

Según Robbins (2014), manifiesta compromiso organizacional es la condición que

se investigará es la responsabilidad de la organización, que se conceptualiza como el valor en donde el trabajador se reconoce con una institución en específico y los objetivos se busca conservar su semejanza. Por consiguiente, involucrarse en la labor evidencia involucrarse con una labor determinada, en punto que el cargo de la organización es la caracterización del sujeto con la institución en donde trabaja.

Según Edel (2015), el entendimiento no llega para solucionar las dificultades y conseguir los propósitos y logros de la institución, se hace preciso una continuación de cualidades, facilidades y capacidades. Se da, uno de los comportamientos crecidamente primordiales, la cualidad de responsabilidad hacia el organismo para conseguir un favor frecuente.

Arias (2001) indica que en los lugares evolucionados el argumento de responsabilidad ha sido investigado intensamente. A contraste de aquellos lugares en donde la indagación a este referente a muy baja. Pese al dígito superior de compañías e instituciones, no se halla indagación minuciosa en semejanza con la responsabilidad de la organización en el presente lugar.

### **Componentes del compromiso organizacional**

Según Robbins (2014), menciona valor en que un trabajador se muestra con una institución individual y sus logros, y quiere mantenerse como segmento. El compromiso organizacional contiene diferentes factores: el compromiso para continuar y el compromiso normativo.

Según Edel (2015), señala que aparece el argumento en donde se observa componentes de la responsabilidad dentro de la organización sería crecidamente beneficioso desplegar en los trabajadores de la organización.

En tanto, la responsabilidad preliminar de los trabajadores con una institución está decidido en gran fragmento por las cualidades, como la identidad y los títulos; También como asimismo, si las circunstancias de labor.

Según Robbins (2014), indica existen motivos para entender que el conocimiento de responsabilidad es menor trascendental para las instituciones y empleados. El acuerdo de honradez no comunicado que hay entre ellos se ha examinado dañado gravemente, y el conocimiento de que los trabajadores persistan con una institución en tanto que la

ascendiente fragmento de sus profesiones se han corroborado que son muy antiguos.

Por tal motivo, las evaluaciones del vínculo del trabajador y la organización, como la responsabilidad, se convierte en problemas para las vinculaciones con los trabajadores actuales. Esto aconseja que la responsabilidad de la organización, en cualidad vinculada con la labor, posiblemente sea poco trascendente de aquello que paso antes. En su punto, es de aguardar que algo semejante a la responsabilidad se convierta una variante de volumen crecidamente notable puesto que muestra el creciente de la potencia de servicio que sucede actualmente.

### **Importancia del compromiso en la organización**

Según Edel (2015) manifiesta el compromiso organizacional se ha transformado en una variante crecidamente investigada por el procedimiento; una de las cosas para que esto se haya dado, es que variedad de indagaciones han manifestado que la responsabilidad con la institución puede ser un superior del movimiento y de la exactitud. La responsabilidad de la organización va crecidamente allende de la rectitud y concluye al arbitrio funcional en el beneficio de los propósitos del institución, el trabajo es una cualidad por medio del empleo Fraccionado de ligar que sostiene a un dependiente aficionado a una organización en individual, los ha nombrado responsabilidad, crecidamente delante la publicación del trabajo ha logrado pronosticar con superior certeza la excelente ejecución del trabajador.

### **Dimensión 01: Compromiso afectivo**

Según Robbins (2014), manifiesta es el cargamento apasionado entorno a la institución y la confianza en sus virtudes. Por medida, un trabajador tenga una responsabilidad cordial con el cortejo adecuado a su abarcamiento con las faunas. También se define como compromiso afectivo hacia la institución y la responsabilidad con sus virtudes

Según Edel (2015), “sus indicadores más representativos son deseo, identificación, deseo de permanencia”

Indicadores:

- Deseo
- Identificación

- Deseo de permanencia

### **Dimensión 02: Compromiso para continuar**

Según Robbins (2014), manifiesta importe financiero que se discierne por persistir en una institución asimilada. Un empleado posiblemente se responsabilice con su trabajador puesto que la remuneración percibe que su linaje se vea afectada si prescinde. Asimismo se conceptualiza como responsabilidad para perpetuar al importe financiero que se discierne por perseverar en una institución asimilada.

Indicadores

- Oportunidades limitadas
- Sacrificio personal
- Interés económico

### **Dimensión 03: Compromiso normativo**

Según Robbins (2014), manifiesta deber de persistir con la institución por circunstancias éticos y honradez. Por prototipo, un trabajador que preside con entusiasmo una decisión novedosa la cual se mantiene en la compañía puesto que le podría dejar mal si se retirada. También se define como compromiso normativo a la necesidad de persistir con la institución por circunstancias éticos y honradez.

Según Edel (2015), “sus indicadores más representativos son: sentimiento de obligación, lealtad, sentido de reciprocidad”.

Indicadores

- Sentimiento de obligación
- Lealtad
- Sentido de reciprocidad

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre el Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?

### **1.4.2 Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre los Modelos Mentales y el Compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?

¿Cuál es la relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?

¿Cuál es la relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Teórico**

La categoría de la actual indagación parte en la investigación que se lleva a cabo en la recopilación de varios fundamentos y principios las cuales posibilita conseguir habilidades referente el Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018. De relación con las perspectivas hipotéticas que nos conceda descifrar las circunstancias de la dificultad y ofrecer factibles componentes. En este artículo, asimismo se han estimado indagaciones en el extranjero, en la nación y en la localidad que conforma historiales de la indagación y nos han autorizado concebir excelente al problema en ambientes a la sociedad y reconocer los aspectos que han colaborado a optimizar.

### **1.5.2 Práctico**

La investigación busca como objetivo ser parte de disminuir el nivel de absentismo de los trabajadores que se dan en las organizaciones y poder aumentar el compromiso laboral en las universidades de Lima Norte, Perú. Por lo cual en el presente estudio se busca encontrar dicha relación, que permite hallar los resultados que brinde la relación entre absentismo y su vínculo con el compromiso laboral, brindando resultados que nos permite aplicar cambios.

Referente a las normativas dentro de las organizaciones, así como su difusión que

busque el compromiso de los empleados de la institución y poder mejorar un rendimiento laboral junto a la rentabilidad en las universidades de Lima Norte.

### **1.5.3 Metodológica**

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en la indagación mostrada en su eficacia y fiabilidad lograrán ser usados en diferentes investigaciones. Logra observar la calidad de la exploración que logra emplearse por diferentes establecimientos acudiendo a suficiente ejemplo de herramienta de recopilación de información como reuniones, sondeo, formularios u otra diferente habilidad. La solución empleada es la inspección para estar al tanto sobre la realidad de lo comunicado y de los obstáculos que impiden el procedimiento internamente de la institución.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe relación entre El Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos – 2018

### **1.6.2 Hipótesis Específicos**

Existe relación entre los Modelos Mentales y el Compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

Existe relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

Existe relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre los Modelos Mentales y el compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

Determinar la relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

Determinar la relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de investigación

Según Ñaupás (2010) manifiesta, “Es una investigación hipotética deductiva, consta en partir de la hipótesis a la suposición para establecer la realidad o disimulo sobre los acontecimientos de las etapas o saberes por medio a la iniciación de falsificación.

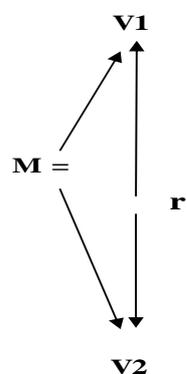
#### Tipo

Es del tipo básica en donde se encuentra fundamentada por Hernández Sampieri. Siendo una investigación del tipo correlacional.

#### Diseños de investigación:

Hernández y Fernández (2014), manifiesta que la investigación es designada no experimental es la indagación que se lleva a cabo sin alterar premeditadamente las variantes y en donde solamente se contempla los acontecimientos en su círculo habitual, para prontamente examinarlo.

Diseño del tipo correlacional:



M: la muestra.

V1: Absentismo

V2: Compromiso laboral

r: Correlacional

Muestra las relaciones de la variable V1 y la variable V2

#### 2.1.1 Investigación descriptiva

Es una investigación tipo descriptiva de Hernández y Fernández (2011), buscando específicamente características y algún rasgo importante de otro acontecimiento que se examine.

### **2.1.2 Investigación correlacional**

Hernández (2014), menciona tiene por finalidad reconocer la relación en un contexto particular. Ocasionalmente son analizadas las relaciones que existen entre las variables, con frecuencia son ubicados en estudio dichas vinculaciones

### **2.1.3 Diseño de investigación**

Según Hernández (2014) indica la realización del diseño del investigación muestra el medio en el que se enlazan las fases teóricos del procedimiento de indagación como el planteo de la problemática, el progreso de la apariencia y las posibilidad con las etapas cuyo representación es crecidamente ejecutivo.

### **2.1.4 No experimental**

Según manifiesta Ramírez (2012), indica en donde no se muestra manejo de las variantes.

### **2.1.5 Investigación cuantitativa**

Hernández (2014) indica enfoque cuantitativo usa la recopilación de información para experimentar hipótesis en la exactitud y el razonamiento estadístico, con una terminación de instituir normas de conducta y experimentar sistemas.

## **2.2 Operacionalización de variables**

### **2.2.1 Diseño de variable**

#### **2.2.1.1 ABSENTISMO**

Según Peiró (2015), el ausentismo o también llamado absentismo son fenómenos de característica inevitables en el mundo laboral, aunque, la conducta de inasistencias del trabajador exceda los límites que son considerados normales, son planteados como problemas en la empresa, que se dificultan en la consecución oportuna del logro de sus objetivos.

#### **2.2.1.2 COMPROMISO LABORAL**

Según Robbins (2014), refiere que los compromisos organizacionales son una etapa en donde un trabajador se reconoce con una institución en individual y con sus propósitos y anhela sostenerse como un miembro.

## 2.2.2 Operacionalización de las variables

### 2.2.2.1 Operacionalización de la variable ABSENTISMO

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Absentismo	Según Peiró (2015), el absentismo o también llamado absentismo son fenómenos de característica inevitables en el mundo laboral, aunque, la conducta de inasistencias del trabajador exceda los límites que son considerados normales, son planteados como problemas en la empresa, que se dificultan en la consecución oportuna del logro de sus objetivos. (p.19)	El absentismo se evalúa tomando en cuenta 1. Modelos mentales, 2. Mecanismos reguladores, y 3. Soluciones para su reducción, analizando sus atributos mediante su cuestionario	1. Modelos Mentales.  2. Mecanismos reguladores.  3. Soluciones para su reducción	- jornadas perdidas. - incapacidad temporal. - cuestión de credibilidad.  - Falta de prevención. - Factores psicosociales. - Procesos de la gestión.  - Gestión y control - Negociación colectiva - Soluciones políticas.	Ordinal

Nota: adaptado de Peiró (2015) Absentismo.

### 2.2.2.2 Operacionalización de la variable COMPROMISO LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Laboral	Según Robbins (2014), refiere que los compromisos organizacionales son “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (p.142).	El compromiso laboral se evalúa tomando en cuenta 1. Afectivo, 2. Continuo, y 3. normativo, analizando sus atributos mediante su cuestionario	1. Afectivo.  2. Continuo.  3. Normativo.	- Deseo. - Identificación. - Deseo de permanencia.  - Oportunidades limitadas. - Sacrificio personal. - Interés económico.  - Sentimiento de obligación. - Lealtad. - Sentido de reciprocidad	Ordinal

Nota: adaptado de Robbins (2014) Compromiso laboral.

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

Según Martínez (2002) la población es un complejo de elementos o componentes que muestran una cualidad frecuente; asimismo se les contempla como un complejo de medición.

Para una Universidad de Lima Norte, Los Olivos., la población estudiada son 108 trabajadores, tomándose en cuenta según lineamientos del tutor el realizar una prueba piloto con 10 trabajadores para la presente investigación.

### 2.3.2 Muestra

Chávez (2008), la muestra es un fragmento característico de la población que concede formar referente en los resultados de una indagación. Determina el prototipo es un característico de los pobladores al inicio se anhela ejecutar deducciones acerca de la población en donde proviene. En la indagación probabilística en su tipo, la excelente forma de precisar la muestra es por medio de los enunciados estadísticos en la localidad, de forma casual.

La muestra:

$$n = \frac{N * Z * \sqrt{p * q}}{\sqrt{d} * (N-1) + Z * \sqrt{p * q}}$$

Leyenda de los términos de la fórmula:

Donde:

- N = población
- P = porcentaje del acierto
- Q = porcentaje del fracaso
- Z = valor al nivel de confianza 95%.
- n = muestra

Se obtiene:

$$n = \frac{108 * 1.96 * \sqrt{0.05 * 0.95}}{\sqrt{0.05} * (108 - 1) + 1.96 * \sqrt{0.05 * 0.95}} = 86$$

Supliendo virtudes disponemos que la muestra es: n= 86 trabajadores tomándose en cuenta según lineamientos del tutor el realizar una prueba piloto con 10 trabajadores para la presente

investigación para realizar la prueba de confiabilidad.

### 2.3.3 Muestreo

Kinnear y Taylor (2014) indica en el muestreo probabilístico cada componente de la población tiene contingencia manifestada de ser recopilado para la muestra. (p. 440)

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica

La técnica de recoger la investigación indica el fragmento funcional en la forma de investigación. Hace semejanza a la forma, circunstancias y parte de la recopilación de información. Es significativo reflexionar las formas de recopilación de información y aptitud de investigación conseguida, de lo cual precisa que las cifras sean necesarias y conseguir los resultados y adaptables. (p.74)

### 2.4.2 Validez

Se valida mediante el juicio de expertos, las cuales las conforman tres jurados expertos en el tema.

N°	Nombres y Apellidos	Grado	Porcentaje	Resultado
1	Costilla Castilla Pedro	Magister	80 %	Aplicada
2	Gonzales Moncada	Doctor	75 %	Aplicada
3	Cojal Loli Bernardo	Magister	80 %	Aplicada

### 2.4.3

### 2.4.4 Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Es usado para la medición de la confiabilidad, el cual mide las variables y su correlación dentro de la organización

*Tabla 1. Confiabilidad de variable Absentismo.*

Estadísticos de Absentismo

Alfa de N de elementos

Cronbach

,857 18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para el variable control Absentismo fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 10 trabajadores, obteniendo 0,857 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

*Tabla 2. Confiabilidad de la variable Compromiso laboral.*

<i>Estadísticos de Compromiso laboral</i>	
<i>Alfa</i>	<i>de N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,952</i>	<i>18</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable Compromiso laboral fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 10 trabajadores, obteniendo 0,952 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

*Tabla 3. Nivel de confiabilidad de Modelos mentales.*

<i>Estadísticos de Modelos mentales</i>	
<i>Alfa</i>	<i>de N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,630</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión Modelos mentales fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 10 trabajadores, obteniendo 0,630 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

*Tabla 4. Confiabilidad de la dimensión Mecanismos reguladores.*

<i>Estadísticos de Mecanismos reguladores</i>	
<i>Alfa</i>	<i>de N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,642</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión Mecanismos reguladores fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 10 trabajadores, obteniendo 0,642 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

*Tabla 5. Nivel de confiabilidad de la dimensión Soluciones para su reducción.*

<i>Estadísticos de Soluciones para su reducción</i>	
<i>Alfa</i>	<i>de N de elementos</i>
<i>Cronbach</i>	
<i>,797</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión Soluciones para su reducción fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 10 trabajadores, obteniendo 0,797 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Fue usado el SPSS versión 20, a resultado de descifrar el efecto con propósito de gráficos.

## **2.6 Aspectos éticos**

Total dispositivo de la actual teoría de indagación es propio e incrementado principalmente, que valoriza y considera el acertado del escritor mencionado en la actual función.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

Tabla 12. *Niveles de Absentismo*

##### *Absentismo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	57	66,3
	Medio	20	23,3
	Alto	9	10,5
	Total	86	100,0

Fuente: Cuestionario propio

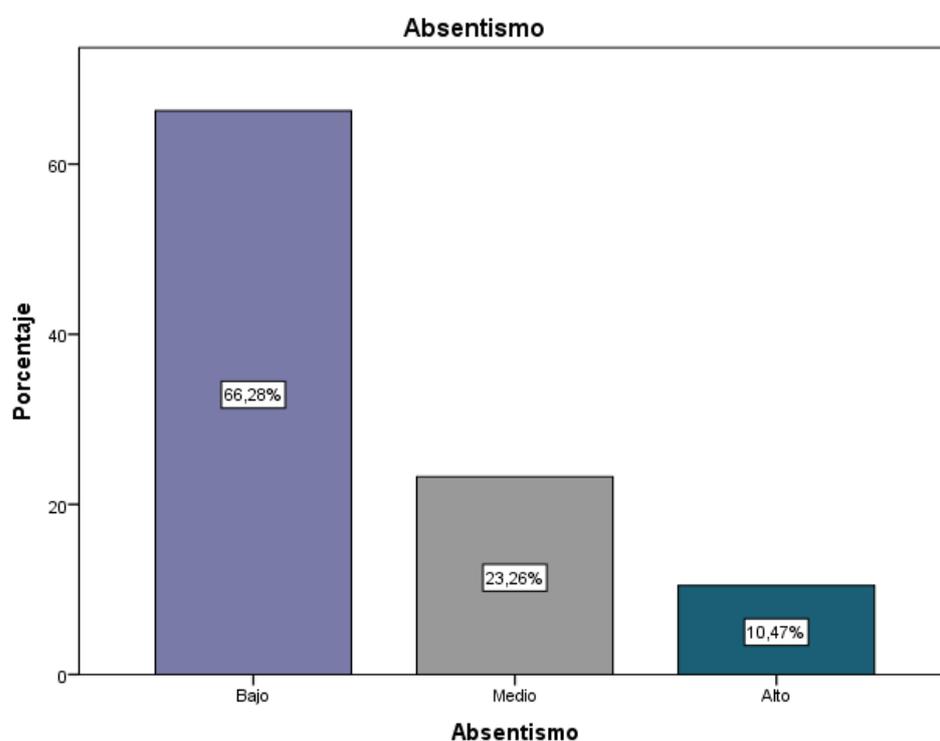


Figura 1. Niveles de Absentismo

En la tabla 12 y figura 1 se observa, que, de los 86 trabajadores, 57 trabajadores (66,3%) manifiestan que el absentismo es uno de los principales problemas en una universidad del norte, 20 (23,3%) que es manejable las problemáticas del absentismo y 9 de ellos (10,5%) manifiestan que no tiene impacto el absentismo en una universidad del norte.

Tabla 13. *Niveles de Compromiso laboral*

**Compromiso laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	62	72,1
	Medio	11	12,8
	Alto	13	15,1
	Total	86	100,0

Fuente: Cuestionario propio

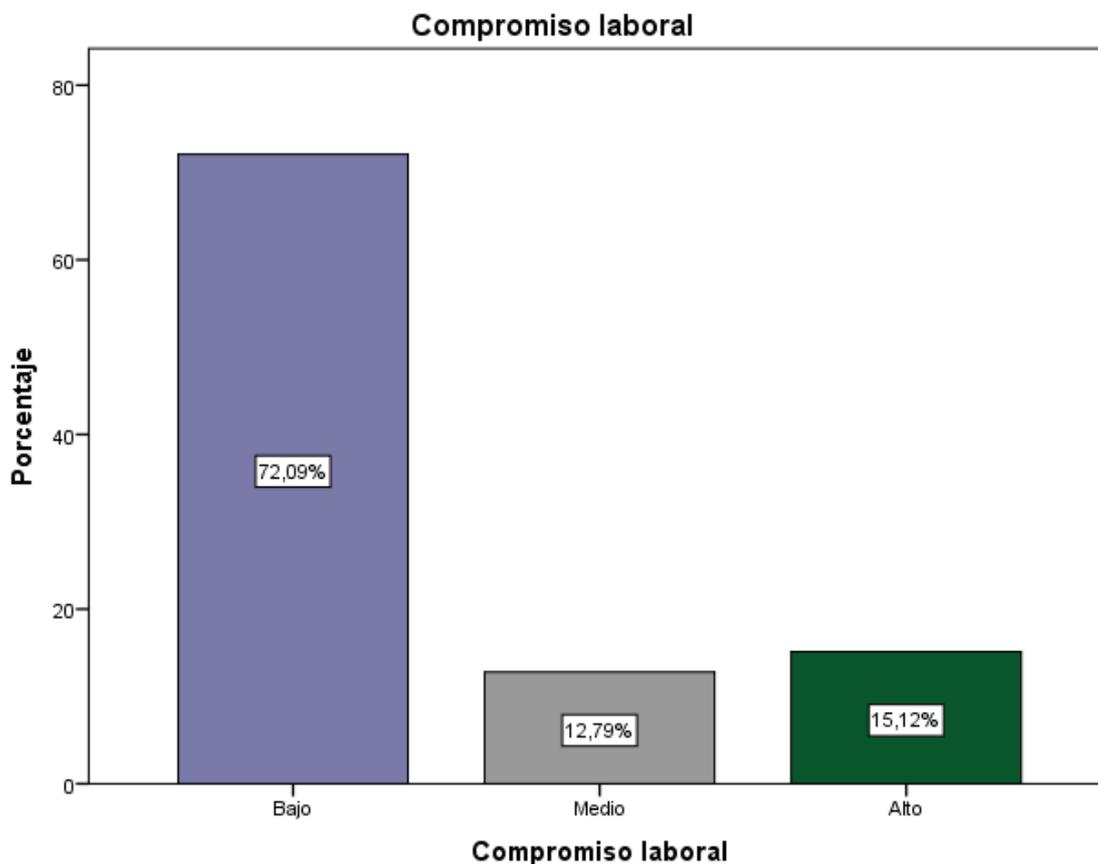


Figura 2. Niveles de Compromiso laboral

En la tabla 13 y figura 2 se observa, que, de los 86 trabajadores, 62 trabajadores (72,1%) indican bajos niveles de compromiso laboral, 11 trabajadores (12,8%), indican un nivel medio y 13 trabajadores (15,1%), indican altos niveles de compromiso laboral en una universidad del norte.

Tabla 14. *Niveles de Modelos mentales*

**Modelos mentales**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	54	62,8
	Medio	19	22,1
	Alto	13	15,1
	Total	86	100,0

Fuente: Cuestionario propio

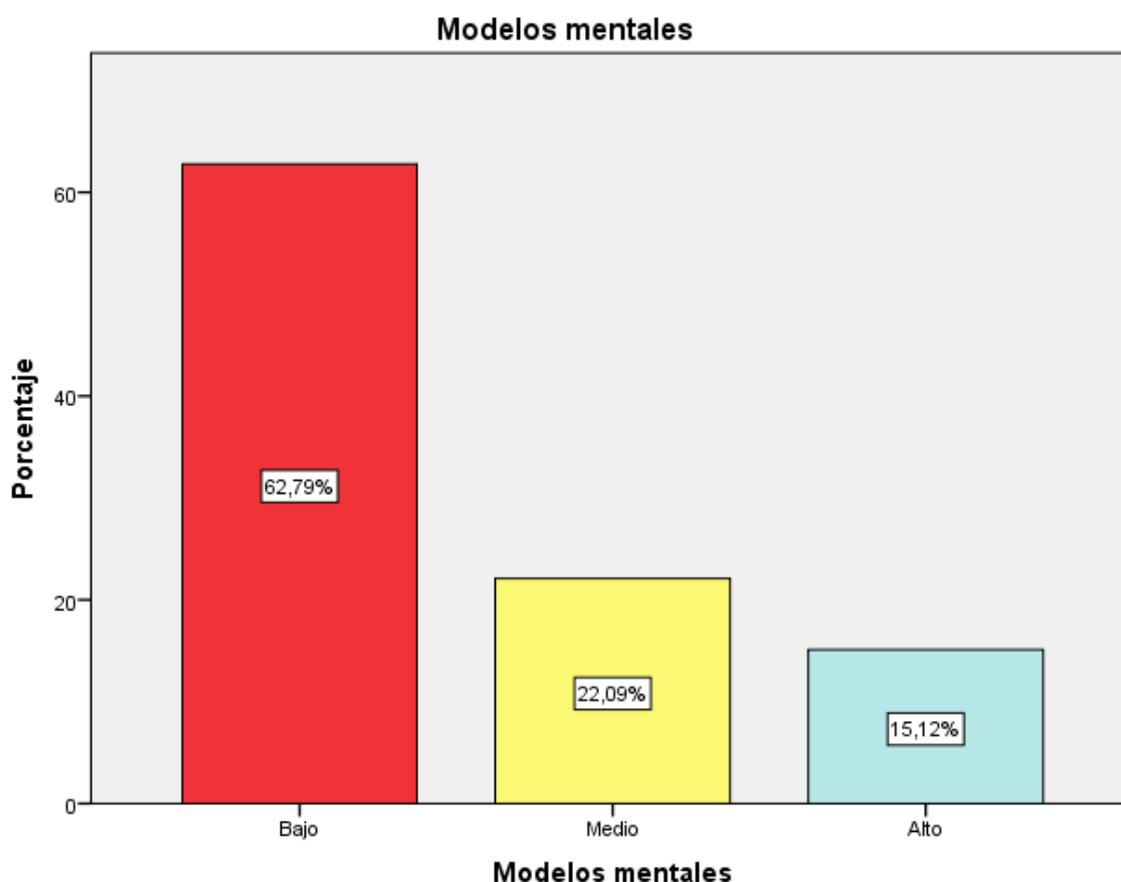


Figura 3. Niveles de modelos mentales.

En la tabla 14 y figura 3 se observa, que, de los 86 trabajadores, 54 trabajadores (62,8 %), manifiestan que no están debidamente justificadas el absentismo por diversos motivos que representen modelos mentales, 19 trabajadores (22,1%), indican un nivel medio y 13 trabajadores (15,1%), de ellos manifiestan percibir un nivel alto de justificación del absentismo en una universidad del norte.

Tabla 15. Niveles de Mecanismos reguladores

**Mecanismos reguladores**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	55	64,0
	Medio	17	19,8
	Alto	14	16,3
	Total	86	100,0

Fuente: Cuestionario propio

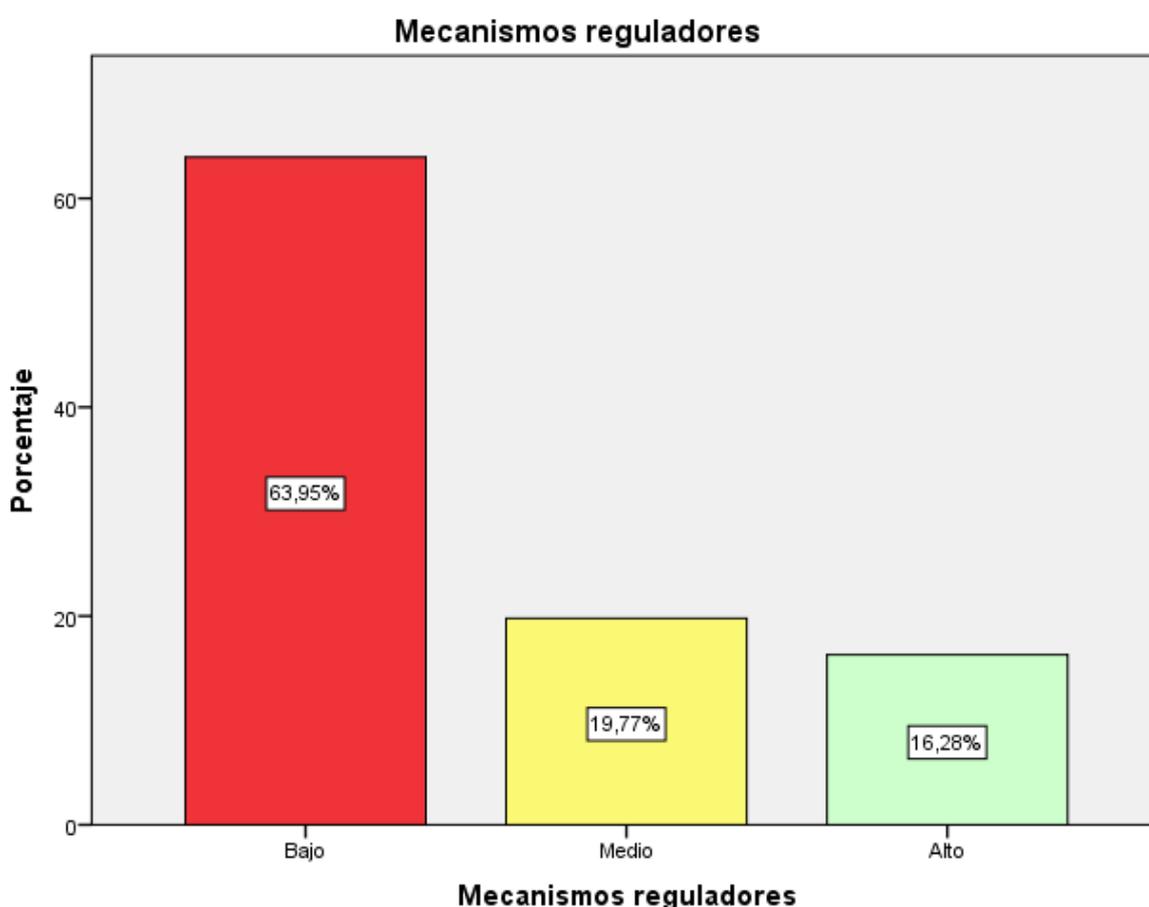


Figura 4. Niveles de mecanismos de reguladores

En la tabla 15 y figura 4 se observa, que, de los 86 trabajadores, 55 trabajadores (64,0 %) manifiestan bajos niveles de prevención para regular el nivel absentismo, 17 trabajadores (19,8%) indican percibir un nivel medio y 14 trabajadores (16,3%) de ellos manifiestan que existe niveles altos de prevención como mecanismos reguladores del absentismo en una universidad del norte.

Tabla 16. Niveles de soluciones para su reducción

Soluciones para su reducción			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	59	68,6
	Medio	11	12,8
	Alto	16	18,6
	Total	86	100,0

Fuente: Cuestionario propio

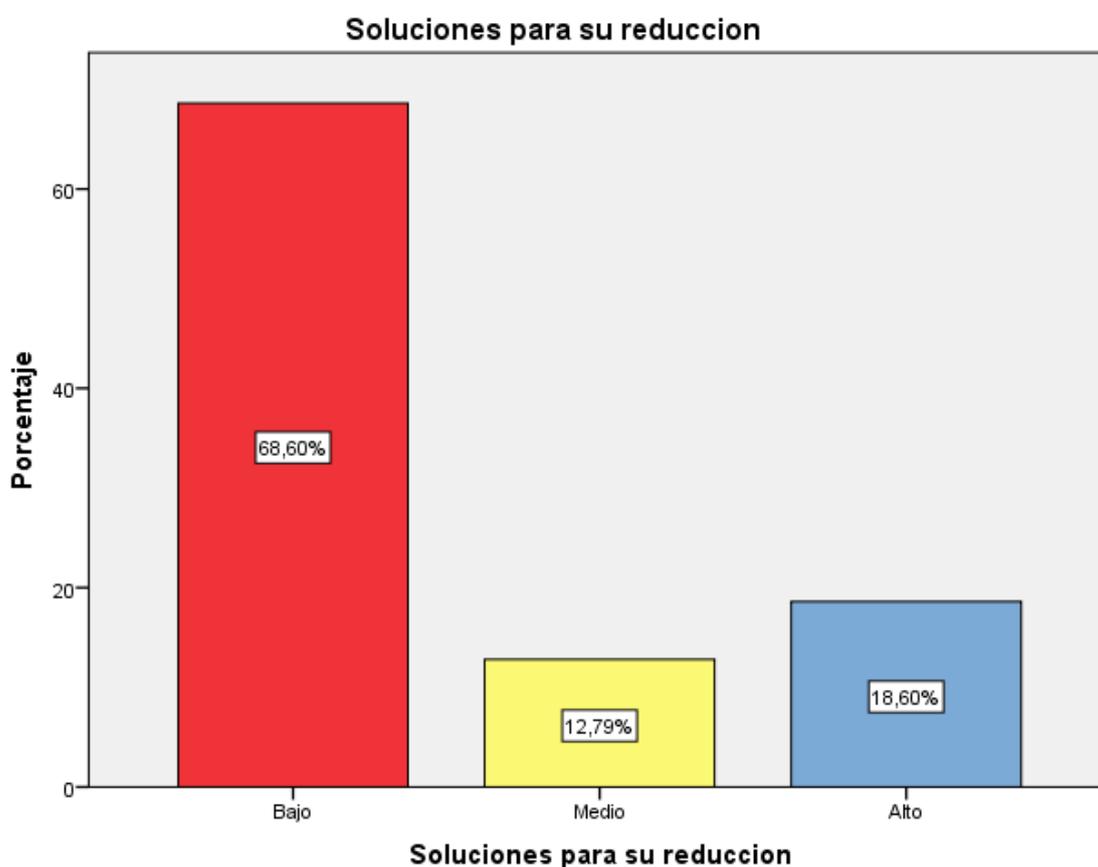


Figura 5. Niveles de soluciones para su reducción

En la tabla 16 y figura 5 se observa, que, de los 86 trabajadores, 59 trabajadores (68,6%), indican que la organización no brinda soluciones para reducir el nivel de absentismo, 11 trabajadores (12,8%), indican percibir un nivel medio y 16 trabajadores (18,6%), de ellos manifiestan que existen altos niveles de tipos de solución para la reducción del absentismo en una universidad del norte.

### 3.2 Prueba de confiabilidad

Tabla 17. Nivel de confiabilidad de la variable *Absentismo*.

Estadísticas de Absentismo	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable *Absentismo* fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 86 trabajadores, obteniendo 0,854 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

Tabla 18. Nivel de confiabilidad de la variable *Compromiso laboral*.

Estadísticas de Compromiso laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable *Compromiso laboral* fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 89 trabajadores, obteniendo 0,898 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Tabla 19. Nivel de confiabilidad de la dimensión *Modelos mentales*.

Estadísticas de Modelos mentales	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,621	6

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión *Modelos mentales* fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 89 trabajadores, obteniendo 0,621 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

Tabla 20. Nivel de confiabilidad de la dimensión Mecanismos reguladores.

*Estadísticas de Mecanismos reguladores*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,685</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión Mecanismos reguladores fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 89 trabajadores, obteniendo 0,685 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

Tabla 21. Nivel de confiabilidad de la dimensión soluciones para su reducción.

*Estadísticas de soluciones para su reducción*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,753</i>	<i>6</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión soluciones para su reducción fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 89 trabajadores, obteniendo 0,753 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

### **3.3 Contrastación de hipótesis**

#### **3.3.1 Prueba de hipótesis general**

H0: No existe relación entre Absentismo y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

H1: Existe relación entre Absentismo y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

Tabla 22. Nivel de correlación y significación de Absentismo y compromiso laboral

			var1	var2
Rho de Spearman	absentismo	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
compromiso laboral	compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.814$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre Absentismo y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

### 3.3.2 Prueba de hipótesis específicas

#### Hipótesis 01:

H0: No existe relación entre modelos mentales y compromiso laboral en la Empresa Ibt Health SAC, San Isidro – Lima, 2018.

H1: Existe relación entre modelos mentales y compromiso laboral en la Empresa Ibt Health SAC, San Isidro – Lima, 2018.

Tabla 23. Nivel de correlación y significación de modelos mentales y compromiso laboral

Correlaciones				
			dim1v1	var2
Rho de Spearman	modelos mentales	Coefficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
compromiso laboral	compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.604$ , lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre modelos mentales y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

### Hipótesis 02:

H0: No Existe relación entre mecanismos reguladores y compromiso laboral en la Empresa Ibt Health SAC, San Isidro – Lima, 2018.

H1: Existe relación entre mecanismos reguladores y compromiso laboral en la Empresa Ibt Health SAC, San Isidro – Lima, 2018.

Tabla 24. Nivel de correlación y significación de mecanismos reguladores y compromiso laboral.

Correlaciones				
			dim2v1	var2
Rho de Spearman	mecanismo	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
	s	Sig. (bilateral)	.	,000
	reguladore s	N	86	86
compromis o laboral	compromis	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
	o laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.737$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre mecanismos reguladores y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

### Hipótesis 03:

H0: No Existe relación entre soluciones para su reducción y compromiso laboral en la Empresa Ibt Health SAC, San Isidro – Lima, 2018.

H1: Existe relación entre soluciones para su reducción y compromiso laboral en la Empresa Ibt Health SAC, San Isidro – Lima, 2018.

Tabla 25. Nivel de correlación de análisis factorial y trabajo en equipo.

<b>Correlaciones</b>				
			dim3v1	var2
Rho de Spearman	soluciones para su reducción	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.779$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre soluciones para su reducción y el compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Según los resultados hallados en la prueba estadística con la prueba alfa de Cronbach para medir el nivel de confiabilidad del cuestionario de 36 preguntas que se llevó a cabo a los trabajadores de la Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018, el cual halla como resultado una correlación fuerte efectiva entre el absentismo y el compromiso laboral con un nivel de confiabilidad respectivamente de 0.774 y 0.909 del resultado de las preguntas, se relacionan con la satisfacción en el trabajo. Los proyectos de inspección de las carencias se deben orientar en las razones del absentismo. Las instituciones pretenden contribuir en el incentivo para las carencias al comprobar los acreditantes, notificar normas para la distancia y conceder las excelentes listas de persistencia con reconocimientos. Es irrefutable que la dirección de la dificultad de las carencias elabora efectos adecuados.

Lo cual facilita llevar a cabo un aporte al estudio del variable Absentismo, su dimensión N° (1) modelos mentales y sus indicadores: jornadas perdidas, incapacidad temporal y cuestión de credibilidad. Dimensión N° (2) mecanismos reguladores y sus indicadores: falta de prevención, factores psicosociales y procesos de la gestión. Dimensión N° (3) soluciones para su redacción y sus indicadores: gestión y control, negociación colectiva y soluciones políticas. La variable Compromiso Laboral, su dimensión N° (1) Afectivo y sus indicadores: deseo, identificación, deseo de permanencia y oportunidades limitadas. Dimensión N° (2) Continuo y sus indicadores: sacrificio personal e interés económico. Dimensión N° (3) Normativa y sus indicadores: sentimiento de obligación, lealtad y sentido de reciprocidad. Las cuales fueron objetos de estudios de los trabajadores de la Universidad de Lima Norte, Los Olivos – 2018.

En cuanto a los bajos niveles de absentismo mostrado en el trabajo de investigación es porque las no consideran a los trabajadores de la universidad lo cual lleva a que no se pueda realizar un buen compromiso laboral como el mejorar o especializar a sus empleados tiene un impacto en una mayor rotación del personal debido a que con los conocimientos adquiridos los trabajadores buscan nuevos empleos con mejores pagas en detrimento de lo invertido en su especialización.

Los resultados mostraron que los empleados muestran un valor mediano de responsabilidad, prevaleciendo el de paradigma cordial. Conjuntamente se halló un ejemplo para el encargo de la organización en destino para el deber legal; en tanto que para el trabajo de persistencia no se encuentran variables de la organización que cooperen a exponer los factores de deber.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó que el absentismo influye en el compromiso laboral de la Universidad de Lima Norte, puesto que el valor de la significativa bilateral en el nivel es 0,01 y se observa relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $\rho= 0.814$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre Absentismo y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

Se determinó que los modelos mentales influye en el compromiso laboral de la Universidad de Lima Norte, puesto que el valor de la significativa bilateral en el nivel es 0,01 y se observa relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $\rho= 0.604$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre modelos mentales y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

Se determinó que los mecanismos reguladores influye en el compromiso laboral de la Universidad de Lima Norte, puesto que el valor de la significativa bilateral en el nivel es 0,01 y se observa relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $\rho= 0.737$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre mecanismos reguladores y compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

Se determinó que las soluciones para su reducción influye en el compromiso laboral de la Universidad de Lima Norte, puesto que el valor de la significativa bilateral en el nivel es 0,01 y se observa relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $\rho= 0.779$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre soluciones para su reducción y el compromiso laboral en una universidad de lima norte, los olivos - 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Fortalecer un buen equipo de trabajo fuerte esto permitirá y dependerá de que tan bien se lleven cada trabajador de la empresa, lo cual lleve a que interactúen entre si y de tal manera puedan participar activamente hacia cada persona tenga el compromiso laboral que debe demostrar.

La recordación humana es un componente no bastante íntegro, de cualidad que echar de ver hechos individuales exclusivamente te llevará incluso ese instante. Un camino considerable más y más seguro para una exitosa toma de decisiones es desenrollar la destreza de reconstruir un desafío, de manera que pueda ente desarrollado a partir diferentes perspectivas. Si puedes convertir tu imaginación en un máquina que te ayude a concluir, podrás obtener todas esas grandes decisiones acerca de tu función con la certeza de que la terminación a la que llegues no es consecuencia del tranquilo propio, acaso beneficio del conocimiento puro

Los empleados asimismo pueden utilizar la invalidez breve para lograr mercadear destituciones convenientes. Otra perspectiva que se tiene en consideración en la comisión del absentismo como historial, lo componen los instrumentos beneficiosos que hay en grupos comunes, como el incremento del 100% del sueldo en asunto de invalidez breve.

Tener consideración los diversos modelos mentales que subyacen, así como tener identificados la diversidad de antecedentes, así como las diversas consecuencias de las que derivan. Siendo aquella gestión que será influenciada por un tipo de interpretación que predomine en la situación.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arenas, I (2016), con su tesis: “Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Álvarez Huapaya”, Ayacucho, Universidad de Ciencias Aplicadas UPC. Lima. Perú.
- Aular, M. (2016), con su tesis: “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara - estado Carabobo.” universidad de Carabobo. Caracas. Venezuela.
- Aguirre, E. (2015), con su tesis: “Relación entre la motivación y satisfacción laboral con el ausentismo del personal docente del I.E.S.T.P Cap. FAP. José Abelardo Quiñones Gonzales de Tumbes”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú
- Burgos, G. (2018), con su tesis: “Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Espinoza (2014), con su tesis “Compromiso y clima organizacional en jóvenes técnicos y profesionales chilenos: un modelo predictivo”. La Universidad de Santiago de Chile. Santiago. Chile
- Diaz, C. (2018) con su artículo: "Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas". Universidad San Marcos. Lima. Perú.
- Marsoller, R. (2017), con su artículo: "Los valores y el compromiso laboral en el empleo público". Revista empresa y humanismo. Mendoza. Argentina
- Meza, B. (2016), con su tesis. “Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. Universidad central del ecuador”. Quito. Ecuador.
- Miranda, B. (2018). Con su tesis: “Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Rosso, V. (2015), con su tesis: “El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral”. Universidad Empresarial Siglo 21. Buenos Aires. Argentina.

- Salardi, P. (2048), con su tesis: "Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del Reniec" Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima. Perú.
- Yache, E. (2016), con su tesis: "El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo - 2016". Universidad Cesar vallejo. Trujillo. Perú
- Anzola, O. (2014) la cultura organizacional. 4ta ed. México. Editorial EAE
- Alles, M. (2015) comportamiento organizacional, como lograr un cambio cultural. 5ta ed. México. Editorial granica.
- Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias. 6ta ed. México. Trillas.
- Chiavenato, I. (2014) Gestión del talento humano. 8va ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Edel. R. (2015), Clima y compromiso organizacional. 2da. ed. México: Editorial Ciega.
- Hernández, R. Fernández, C. y baptista P. (2014), Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Newstrom, J. (2014) Comportamiento humano en el trabajo. 13va ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Ñaupas, H. (2010). Metodología de la Investigación Científica. 2da. ed. Perú: Editorial San Marcos.
- Peiró, J. (2015), El absentismo laboral, antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. 2da. ed. España: Editorial universitat de valencia.
- Robbins, S. (2014), Comportamiento organizacional. 15va. ed. México: Editorial Pearson.
- Rosso, V. (2015). Tesis: "El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral". Universidad Empresarial Siglo 21. Buenos Aires. Argentina.
- Samaniego, c. (2014), Absentismo, Rotación Y Productividad. 13va. Ed. España. Editorial Pirámide.

Villaplana, M. (2015), *Absentismo e incapacidad laboral*. 1ra. ed. España: Editorial consejo económico y social del principado de Asturias.

Tamayo y Tamayo, M. (2013). *El proceso de la investigación científica*. 4ta ed. México: Edición LIemusa.

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA NORTE, LOS OLIVOS - 2018.												
TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL	RANGO	INSTRUMENTO		
ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA NORTE, LOS OLIVOS - 2018.	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Absentismo	Modelos Mentales	Jornadas perdidas	P1, P2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Medio Alto	cuestionario		
	¿Cuál es la relación entre el Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre El Absentismo Y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018			Modelos Mentales	Incapacidad temporal				P3, P4	
							Mecanismos reguladores				Cuestión de credibilidad	P5, P6,
											Falta de prevención	P7, P8
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO			Absentismo	Mecanismos reguladores				Factores psicosociales	P9, P10
											Procesos de la gestión	P11, P12
											Soluciones para su reducción	Gestión y control
	¿Cuál es la relación entre los Modelos Mentales y el compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre los Modelos Mentales y el compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018	Existe relación entre los Modelos Mentales y el compromiso laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.			Compromiso Laboral	Afectivo				Deseo	P19, P20
											Identificación	P21, P22
	¿Cuál es la relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre los Mecanismos reguladores y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.			Compromiso Laboral	Continuo				Deseo de permanencia	P23, P24
Oportunidades limitadas				P25, P26								
¿Cuál es la relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.	Compromiso Laboral	Normativo	Sacrificio personal	P27, P28						
					Sentimiento de obligación	P29, P30						
¿Cuál es la relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018?	Determinar la relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.	Existe relación entre las Soluciones para su reducción y el Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos - 2018.	Compromiso Laboral	Normativo	Interés económico	P31, P32						
					Lealtad	P33, P34						
					Sentido de reciprocidad	P35, P36						



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: COSTILIA CASIICO PEDRO.
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: DOCENTE DE LA UCV
- 1.3. Especialidad del Validador: MAGISTER
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_
- 1.5. Título de la Investigación: \_\_\_\_\_
- 1.6. Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				/	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				/	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				/	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				/	
9. PERTINENECIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 09925834 Teléfono N° \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: Gonzalez, Moncada.  
 1.2. Cargo de Institución donde Labora: PFA I  
 1.3. Especialidad del Validador: Metodología.  
 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5. Título de la Investigación: \_\_\_\_\_  
 1.6. Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				/	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				/	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos.				/	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 75. % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- ( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° \_\_\_\_\_ Teléfono N° \_\_\_\_\_

25728455.



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: COJAL LOLI BERNARDO
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: DIRECTOR NCV
- 1.3. Especialidad del Validador: ECONOMISTA
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_
- 1.5. Título de la Investigación: \_\_\_\_\_
- 1.6. Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigación				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 7898066 Teléfono N° 966547895

## MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD LIMA NORTE

**VARIABLE DE ESTUDIO 1:** ABSENTISMO

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMES	ÍTEMES/REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN
Modelos mentales	Jornadas perdidas	1	Las jornadas perdidas en el trabajo podrían afectar el rendimiento laboral de los trabajadores	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		2	La imagen de la universidad se ve afectada por las jornadas perdidas en el trabajo	
	Incapacidad temporal	3	La incapacidad para el trabajo se da frecuentemente en la universidad	
		4	La universidad debería cubrir totalmente los accidentes de trabajo con incapacidad laboral	
	Cuestión de credibilidad	5	Se debería tomar como cierto los motivos que aducen los trabajadores en sus faltas laborales	
		6	Existe personal cuyas faltas son intencionales, sin embargo, estas no afectan su credibilidad profesional	
Mecanismos de Prevención	Falta de Prevención	7	La universidad se preocupa por prevenir los riesgos laborales de los trabajadores	
		8	La falta de prevención laboral repercute en el absentismo laboral de la universidad	

	Factores psicosociales	9	Las presiones de tiempo al trabajador crean ansiedad en sus labores	
		10	El trabajo bajo presión genera ausentismo por estrés	
	Procesos de la Gestión	11	El personal aprovecha la justificación laboral para complementar sus días de descanso reglamentario	
		12	Los colaboradores aprovechan situaciones a su favor para solicitar una indemnización	
Soluciones para su reducción	Gestión y Control	13	Las faltas laborales en general son gestionadas de manera rápida, para no afectar los horarios del trabajador	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		14	Se reducirá el ausentismo en la organización mediante un sistema de incentivos laborales	
	Negociación colectiva	15	La negociación colectiva será más efectiva que la negociación individual para reducir los niveles de ausentismo	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		16	La reducción del ausentismo mejora la gestión laboral diaria que realiza en la universidad	
	Soluciones políticas	17	La universidad aplica políticas de reducción del ausentismo laboral	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		18	Las normas y políticas laborales son difundidas para disminuir el ausentismo en la universidad	

Fuente: .....

## MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD LIMA NORTE

**VARIABLE DE ESTUDIO 2:** COMPROMISO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	N.º DE ÍTEMES	ÍTEMES/REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN
1. Afectivo	Deseo	19	Opina usted que su trabajo le genera satisfacción en el aspecto laboral	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		20	Ve usted a sus colaboradores en la universidad como parte de su familia laboral	
	Identificación	21	Disfruta hablando de su universidad con personas ajenas a su centro laboral	
		22	Siente satisfacción por su estadía laboral en la universidad	
	Deseo de Permanencia	23	Visualiza un futuro laboral al continuar trabajando en su centro de labores	
		24	Se siente identificado como parte importante de la universidad	

Continuo	Oportunidades limitadas	25	Las condiciones laborales en su universidad superan sus expectativas	
		26	Su trabajo brinda de manera interna mejores oportunidades laborales	
	Sacrificio personal	27	Permanece en su centro de labores fuera de horario para no perjudicar las tareas encomendadas del día	
		28	Le sería difícil renunciar a su trabajo incluso si deseara hacerlo	
	Interés Económico	29	Afecta su nivel de vida económico si renunciara su trabajo actual	
		30	Permanecería en su centro de labores por una cuestión de mantener su estatus económico	
Normativo	Sentimiento de obligación	31	Tiene una obligación moral de permanecer en su organización	
		32	La universidad tiene un compromiso de mejorar las	

			condiciones laborales en su entorno	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
Lealtad	33	Tiene un sentido de lealtad con la organización por todo lo brindado por la universidad		
	34	La universidad apoya íntegramente a sus trabajadores en caso de accidentes laborales en la organización		
Sentido de Reciprocidad	35	La empresa es reciproca al momento de repartir los beneficios económicos en sus trabajadores		
	36	Sus conocimientos profesionales son valorados económicamente en la universidad		

Fuente: .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR

INFORME TÍTULADO:  
ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD DE  
LIMA NORTE, LOS OLIVOS – 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de julio de 2019

NOTA O MENCIÓN: DIECIOCHO (18)

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR

D.N.I. : 17545198

Domicilio : AV. MICAELA BLOG G1 DPTO 1205 URB LAS  
TORRES DE VILLASOL.

Teléfono : Fijo : 01-2203809 Móvil : 924691735

E-mail : VZUNIGADG@GMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN.....

Grado

Título

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR

Título de la tesis:

ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD DE  
LIMA NORTE, LOS OLIVOS – 2018.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar parte de mi trabajo de  
tesis.

Firma :

Fecha :

06-09-2019



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Víctor Demetrio Dávila Arenaza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada: "ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA NORTE. LOS OLIVOS, 2018", de la estudiante ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

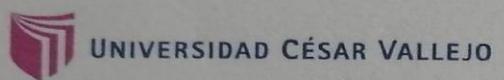
El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de Setiembre de 2019



Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza  
D.N.I. 08467692  
Docente – Asesor

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ABSENTISMO Y COMPROMISO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA  
NORTE, LOS OLIVOS - 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

AUTORA:  
ZUÑIGA DE GUILLERMO, VICTORIA DEL PILAR (ORCID 0002-0586-0574)

ASESOR:  
MG. LUZMILA MAURTUA GURMENDI (ORCID-000-002-0812-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ  
2018



Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... 11 % >  
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 6 % >  
Fuente de Internet
- 3 Entregado a Universida... 4 % >  
Trabajo del estudiante
- 4 Entregado a Universida... 1 % >  
Trabajo del estudiante
- 5 revista.cuidarte.udesa.edu.ar <1 % >  
Fuente de Internet
- 6 opac.unellez.edu.ve <1 % >  
Fuente de Internet
- 7 www.revistaespacios.c... <1 % >  
Fuente de Internet