



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Implicancia de la absorción empresarial en la estabilidad laboral,
empresa JL Business and Services SAC, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Díaz Silva, John Freddy (orcid.org/0000-0001-6374-5470)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado al esfuerzo de mis padres, el cariño de mi hermana y sobrino impulsando siempre a terminar mis estudios y a cumplir mis objetivos trasados, a mis amigos por brindarme su conocimiento, tiempo y confianza

Agradecimiento

Agradecer a todos mis compañeros de trabajo por alentarme a culminar mi carrera, al Gerente de JI business y al Gerente de Trading Services quienes motiva e impulsan a culminar mis estudios y permitir que realice mi trabajo de investigación dentro de la empresa, a mi profesor y asesor Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio por brindar su preocupación, dedicación y paciencia en el desarrollo del presente trabajo de investigación

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población.....	19
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

TABLA 1: VARIABLE ABSORCIÓN EMPRESARIAL.....	22
TABLA 2 VARIABLE ESTABILIDAD LABORAL.....	23
TABLA 3 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	24
TABLA 4 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	25
TABLA 5 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	26
TABLA 6 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	27

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la absorción empresarial en la estabilidad laboral, la estrategia metodológica que se utilizó fue: tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo causal, método de investigación hipotético deductivo, la población estuvo conformada por los 58 trabajadores, considerando el total del universo para la muestra, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de tipo Likert, de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se evidencia la influencia de la variable independiente en la variable dependiente. Por lo tanto, se concluye que existe influencia significativa de la absorción empresarial en la estabilidad laboral

Palabras clave: Absorción, estabilidad, innovación

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of business absorption on job stability, the methodological strategy used was: applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, causal explanatory level, hypothetical-deductive research method, the population was made up of 58 workers, considering the total universe for the sample, the data was obtained through the survey technique using the Likert scale questionnaire as an instrument, according to the descriptive and inferential results, the influence of the independent variable into the dependent variable. Therefore, it is concluded that there is a significant influence of business absorption on job stability

Keywords : Absorption, stability, innovation

I. INTRODUCCIÓN

La globalización e innovación son los escenarios perfectos para que las empresas y organizaciones afronten con eficiencia los cambios del mercado con el fin de adquirir conocimiento, estrategias y obtener ventajas competitivas para perdurar en el tiempo; sin embargo no todas las organizaciones innovan, como es el caso de las PYMES, que no cuentan con garantías ni recursos suficientes por lo que su innovación es limitada, los mismos que conllevan a la fuga del talento humano y al peligro de su existencia, esto sumado a la actual crisis mundial ha ocasionado que muchas empresas u organizaciones busquen maneras de solución económica para subsistir en el mercado, la absorción empresarial y fusión empresarial es una de ellas también son estrategias útiles para enfrentar al cambio que evoluciona constantemente en el mercado.

Los tipos de absorción más conocidos son: cuando una de las empresas dedicadas a la misma actividad económica o complementaria carece de solvencia y liquidez la ausencia de estos elementos afecta la continuidad de la organización en el mercado ocasionando el momento preciso para que una empresa de mayor tamaño y poder adquisitivo la absorba en su totalidad, otro de los motivos por lo que ocurre una absorción es porque la empresa de mayor poder adquisitivo desea eliminar la competencia, la absorción se da de dos formas, amistosa, cuando la empresa absorbida está de acuerdo con la compra de acciones y ambas partes llegan a un acuerdo de compra y venta; de manera no amistosa también conocida como Opa Hostil, es cuando la absorción no ha sido pactada y la empresa absorbente se hace con la mayoría de acciones hasta deshacerse de su competencia en su totalidad.

A nivel internacional la absorción y fusión empresarial se dan en todo tipo de actividades económicas, recientemente muchas organizaciones transnacionales han optado por absorber o fusionar empresas de la misma actividad económica o similar con la finalidad expandirse y obtener beneficios económicos al respecto (Sánchez, 1996) define la fusión de organizaciones como una acción utilizada para agrupar talento, ideas, inversiones y visiones empresariales de dos o un grupo de

compañías de una misma rama o de criterios compatibles, en efecto las organizaciones de diversos países están absorbiendo o fusionando una con otra con el fin de mejorar su producto o servicio y ser reconocidas en el mercado y subsistir sostenidamente, esperando el reconociendo de sus clientes.

A nivel nacional también se vive esta realidad ya sea por mantenerse en el mercado u obtener algún beneficio económico muchas empresas han absorbido a otras y otras se han fusionado como ejemplo de absorción tenemos, Sab Miller Perú, matriz de Backus quien fue absorbida por AB Inbev empresa belga-brasileña y como ejemplo de fusión tenemos de Mibanco y Edificar del grupo Credicop, esto en el área financiera.

Respecto a la estabilidad laboral que es reconocida como un el derecho del trabajador a permanecer en su lugar de trabajo, conservando sus condiciones y beneficios estipulados al momento de firmar contrato con el empleador, el tener un empleo estable depende muchas veces de la formalidad de la organización, ya que son las organizaciones formales quienes están obligadas a establecer contratos para evitar sanciones con los entes supervisores y reguladores del lugar donde realizan sus actividades, en cuanto a la estabilidad laboral por parte de la empresa esta busca mantener el capital humano como personal de confianza en funciones específicas por lo que la empresa invierte para que el personal esté capacitado y realice sus funciones con eficiencia.

A nivel internacional países industrializados que cuentan con empresas y organizaciones debidamente formales solo garantiza a la cuarta parte de sus colaboradores un trabajo estable, en el ámbito internacional prevalece los contratos temporales, contratando personal por un tiempo determinado o para realizar actividades específicas, la crisis de la pandemia deja en evidencia que la estabilidad laboral es solo para el personal de confianza y de mayor capacitación pues los colaboradores que realizan actividades cotidianas son reemplazados constantemente pues sus funciones a realizar no son complejas y las puede realizar un colaborador con poca experiencia y capacitación.

A nivel nacional la estabilidad laboral es privilegio de pocos trabajadores ya que según el INEI más del 70% de la actividad económica del país es realizada por

empresas informales, que no celebran contratos y muchas veces violan los derechos fundamentales del trabajador, las empresas informales solo tienen como trabajador estable al personal de confianza ya que de ellos depende la capacidad de producción dentro de la empresa, para garantizar el trabajo y el abuso laboral de las organizaciones la actual constitución en su artículo 27° protege y garantiza la estabilidad laboral del trabajador por el tiempo que dure su contrato, la ley pretende proteger al trabajador por despidos arbitrarios, garantizando al empleado el pago y los beneficios que estipulados en su contrato.

En la empresa contexto de estudios se han identificado referente a la absorción los siguientes problemas: 1 Se adquirido acciones sin conocer la capacidad laboral de la empresa, 2 Se desconoce la habilidad del talento humano 3 Se requiere financiamiento para cubrir gastos administrativos de la empresa absorbida, 4 La empresa absorbida no tiene previsto proyectos innovadores, 5 La empresa absorbida cuenta con más gastos que ingresos.

Con lo manifestado, fue necesario investigar la implicancia existente entre la absorción empresarial y estabilidad laboral con la necesidad de presentar alternativas idóneas y métodos de solución al contexto investigado y otros de características semejantes.

Problema general ¿Cuál es la influencia de la absorción empresarial en la estabilidad laboral en, JI Business and services sac Lima, 2022? Específicos: 1 ¿Cuál es la influencia de la absorción empresarial respecto al sustento económico del trabajador en la empresa JI business and services sac Lima 2022?, 2 ¿Cuál es la influencia de la absorción empresarial en el desarrollo individual del trabajador en la empresa JI business and services sac Lima 2022?, 3 ¿Cuál es la influencia de la absorción empresarial en los despidos injustificados en la empresa JI business and services sac Lima 2022?

La investigación se sustentó teóricamente por que se estudia detalladamente las variables absorción empresarial y estabilidad laboral, así mismo se buscara la causa y efecto de la absorción empresarial en la estabilidad laboral, de la misma manera se presentaran hipótesis para estudios venideros. Desde un enfoque metodológico nos ayudara a identificar definiciones y conceptos de diferentes

artífices, en lo que es absorción empresarial y la estabilidad laboral; se presentará un método que nos ayude a utilizarlo en futuros estudios de investigación. Desde una óptica práctica se justifica por plantear opciones para investigaciones y estudios detallados de semejantes características.

Los objetivos, fueron : general determinar la influencia de la absorción empresarial con estabilidad laboral en JI Business and Services sac Lima ,2022, objetivo específico, 1 determinar, influencia de una absorción empresarial en el sustento económico de los trabajadores en la empresa JI business and services sac Lima 2022, 2 determinar, influencia de la absorción empresarial en el desarrollo individual de los trabajadores en la empresa JI business and services sac Lima 2022, 3 determinar, influencia de la absorción empresarial en las despidos injustificados en la empresa JI business and services sac Lima 2022

Hipótesis general e hipótesis específica fueron: general, Existe influencia significativa de la absorción empresarial con la estabilidad laboral en JI business and services sac lima 2022, específicas, 1 Existe influencia significativa de la absorción empresarial con el sustento económico en los trabajadores, en la empresa JI business and services sac Lima 2022, 2 Existe influencia significativa de la absorción empresarial con el desarrollo individual en los trabajadores en la empresa JI business and services sac Lima 2022, 3 Existe influencia significativa de la absorción empresarial en las despidos injustificados en la empresa JI business and services sac, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos académicos científicos precursores en estudiar una absorción empresarial son, Verastegui C, (2018) examino el proceso de la evaluación previa en las funciones y adquisiciones empresariales en el Perú quien concluye que para garantizar una sucesión es necesaria la existencia de una ley para ordenar y regular objetivamente las fusiones y adquisiciones velando siempre por el bienestar y beneficios de los consumidores y los trabajadores.

Sánchez M, Acosta B (2020) examino la adquisición de conocimiento la cual depende de la habilidad de absorción de las organizaciones que a su vez ejerce un dominio notable en el desarrollo organizacional, la habilidad de absorción en la organización para detectar el valor de conocimiento útil en el entorno, asimilarlo, transformarlo e integrarlo apoderándose y aplicarlo en procesos y actividades vinculadas con la innovación, la inversión y la competitividad.

Vega J, (2017) examino la capacidad de absorción que es producto de la complejidad y rapidez del cambio, producida por la innovación que obliga a las organizaciones a traspasar fronteras en buscar y desarrollar productos acordes con las exigencias del mercado.

Zayas K, (2017) examino que las fusiones favorecen y estimulan a la competencia empresarial, tener mayor participación en el mercado, asumir riesgos con el objetivo de solucionar los problemas financieros de la organización.

Del Carpio J, Miralles F, (2021) Examinan en Impacto f Absorvite Capacity and Ambidexterity on Innovation, que las organizaciones de economías emergentes se encuentran con grandes desafíos en un mundo globalizado porque desarrollan sus actividades en desventaja a su capacidad de innovación, al invertir poco dinero en investigación y desarrollo.

Fernández (2017) examina que en latino América las organizaciones demuestran su bajo interés en invertir en innovación ya que basan sus indicadores de gasto de investigación y desarrollo en relación con el PBI.

Feijo y González, (2020) examinaron que la capacidad conjunta entre la absorción y la de respuesta permite a las organizaciones combinar los conocimientos obtenidos del exterior y del interior, a fin de estar preparado a los cambios constantes del entorno.

Zapata y Hernández, (2018) examinaron que la capacidad de absorción es necesaria y vital para toda organización que busca mejorar permanentemente y obtener resultados significativos en sus productos y servicios en un entorno globalizado

Bogath (2017) examinó que la destreza de las organizaciones para absorber y brindar respuesta busca incrementar las fortalezas de las PYMES con la finalidad de sostener una relación directa con el futuro de la PYME para garantizar una estructura flexible, comunicación directa y flexibilidad en los procesos debido a su pequeño tamaño.

Vega Jurado (2008) examinó que para cuantificar la habilidad de absorción de una organización se debe contar con tres perspectivas, conocimiento organizacional, formación organizacional y mecanismos de integración social esto para aprovechar cada uno de los recursos existentes en la organización.

Cohen y Levinthal (1990) examinaron que la destreza en absorción de organizaciones, es la destreza para determinar, entender y explorar todo el conocimiento adquirido del exterior o la habilidad de la organización para, estudiar, transformar y adherir nuevos, procesos, conocimientos y técnicas con fines comerciales.

Mascareñas I, (2000) examinó en Fusiones y Adquisiciones de empresas, que la absorción y fusiones son estrategias de crecimiento rápido que es aprovechado para la generación de activos, para ingresar a nuevos mercados obteniendo una ventaja de conocimiento para el mercado cada vez más innovador y globalizado.

Gugler (2003) sobre la fusión de Price Waterhouse y Coopers & Lybrand, manifiesta que no existe razón, teoría o algún modelo aceptado que garantice el éxito de una fusión entre dos organizaciones, que, en la búsqueda de sobresalir en el mercado, afrontar nuevos retos y tener un crecimiento constante la mejor

alternativa es estar junto a la organización con quien compartes objetivos en común.

Owens, (1992) Señala que los motivos, procesos y objetivos de una fusión o absorción se mantiene en secreto como estrategia comercial, pero siempre buscan el incremento territorial de cobertura y aumentar la cuota del mercado e eliminar la competencia.

Las tesis internacionales precursoras en estudiar la variable absorción empresarial son, Ruiz (2020) en su investigación sobre absorción empresarial cuyo objetivo fue precisar si las transferencias del conocimiento y las capacidades de absorción del conocimiento influyen en el grado de complejidad de la base productiva en las organizaciones, en su análisis descriptivo correlacional de un diseño no experimental, afirmo que no solo es importante transferir conocimiento, sino también agregar el factor económico ya que una absorción cuando llega a su etapa de exploración es el momento en que le que necesita más recursos.

Arcentales D, (2015) en su investigación sobre absorción empresarial cuyo objetivó fue lograr la optimización de los recursos y desarrollo económico en el mercado local y extranjero en su indagación de enfoque cuantitativo no experimental con corte descriptivo concluye que si antes de una absorción o fusión ambas empresas establecen medidas de control por medio de una auditoria los gerentes tomaran la decisión de absorber o no prevaleciendo el menor costo de inversión.

Gómez A, (1998) en su investigación sobre absorción empresarial cuyo objetivo fue determina como una absorción cambia económicamente a una organización en su análisis de enfoque cuantitativo no experimental con corte descriptivo cuya conclusión fue que los países más desarrollados aplican con frecuencia la absorción de otras empresa, esto ayuda a conocer nuevos procesos de producción, facilita el ingreso a mercados extranjeros, logrando un desarrollo económico más rápido y eficaz producto del nuevo conocimiento adquirido.

Las tesis nacionales precursoras de la variable absorción empresarial son, Hurtado A (2020) en su investigación sobre absorción empresarial cuyo objetivo fue analizar el efecto moderado del entorno en la capacidad de absorción y el desempeño empresarial, en su investigación de enfoque cuantitativa no experimental con corte transversal con muestras de 120 empresas concluye que la capacidad de absorción está relacionada al desarrollo de estrategias para alcanzar mejores resultados para la organización

Ricalde (2021) en su investigación sobre absorción empresarial cuyo objetivo fue evaluar la importancia de capacidad de absorción de una organización sobre la innovación, en su estudio de enfoque cuantitativo no experimental con corte transversal con muestra de 400 MIPYME concluye que la absorción y fusión de empresa ofrecen una oportunidad de desarrollo y crecimiento a través de la innovación y competitividad.

Los artículos científicos precursoras de la variable estabilidad laboral son, Summers R, (2017) manifiesta que tanto la estabilidad laboral y como la rigidez laboral hacen daño a la economía porque se contraponen al principio del libre mercado y que para lograr desarrollarse hay que estudiar, comprender y asimilar con lógica todo cambio radical que trae consigo la competitividad de los mercados.

Arque, (2017) tras analizar la declaración universal de los derechos humanos, concluyo, que de la misma manera todo individuo tiene la libertad de elegir donde trabajar aceptando las condiciones que el empleador ofrece, es necesario garantizar la permanencia en el puesto de trabajo hasta que el contrato concluya y no ser despedido arbitrariamente.

Ramírez (1986) examino que la base de una estabilidad laboral es que el trabajador acoja los valores de la empresa para identificarse como parte de la misma así puede sentirse útil para la organización y ser parte permanente por un tiempo indeterminado.

Sanguinetti, (1994) examino que la estabilidad laboral permite reconocer en qué estado se encuentra la organización, que el despido injustificado de un colaborador solo traería la negociación colectiva, el llamado a huelga y la pérdida capital por el tiempo que dure la paralización de la organización.

Zegarra (1986) el derecho que todo trabajador tiene garantizado de pertenecer a una organización y conserva su puesto de trabajo va de la mano con el buen comportamiento dentro de la organización para no incurrir en faltas graves que provoquen el despido y así la pérdida de todos los veneficios que la estabilidad laboral brinda.

Rodríguez (1987) señala que la estabilidad laboral nace con la finalidad que el trabajador se esfuerce en mantener su puesto de trabajo para garantizar la competitividad y la producción de la organización, según rodríguez al no haber despido y contratar trabajadores claves se garantiza una estabilidad total.

Andrade, (2003) examino que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador, y que este aspecto trae condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, pero que no debe ser una imposición por el empleador, porque debe prevalecer la compatibilidad de interés mutuo para que el trabajador se tenga un óptimo desempeño y la organización una productividad para no desaparecer en el mercado.

Wolff (2015), examina que en la actualidad el empleador tiene serios problemas al momento de tomar las riendas y ejercer control sobre sus trabajadores y la falta de producción las normas laborales no permiten despido por (embarazó).

Montes (2016), examina que las normas no están bien establecidas y sobreprotege a la mujer en gestación ya que las leyes garantizan la estabilidad laboral durante la gestación y después de él, vulnerando el principio de productividad en la organización.

Auer (2006) examino que la estabilidad laboral motiva a los empleadores a formar colaboradores, la formación de estos los hace más productivos beneficiando a la producción y competitividad de la organización.

De las casas, (2012) examino que la estabilidad laboral de un trabajador de confianza no es una exclusividad, ya que su permanencia en la organización depende de un aspecto subjetivo y no objetivo

Viteri (2006) examinó que la estabilidad laboral es un derecho que ha ganado el trabajador para mantenerse en el medio laboral y que el empleado no debe negar ese derecho al menos que exista causa legal de despido.

Valdizon (2015), examinó que la estabilidad laboral es un beneficio para el trabajador porque favorece a la productividad de la organización, ahorrando tiempo en la capacitación de nuevos elementos, evitando rotación de personal y crea lazos de lealtad e identificación a la organización a la que pertenece.

Petraza (2010) examinó que la estabilidad laboral debe ser responsablemente compartida tanto de, ambas partes deben asegurar su participación en la organización, el empleador garantizando su tiempo de permanencia y el trabajador garantizando su productividad para agregar valores, procesos e identidad a la organización.

Las tesis internacionales precursoras de la variable estabilidad laboral son, Reyes (2017) en su investigación sobre la estabilidad laboral cuyo objetivo fue determinar la implicancia de la estabilidad laboral con el trabajo en funcionarios públicos en su investigación con enfoque cuantitativo de tipo no experimental, transversal, con muestra de 200 funcionarios públicos nombrados y 180 en contratos temporales cuya conclusión fue que todos los funcionarios con estabilidad laboral pierden la creatividad, realizando un trabajo rutinario perdiendo eficiencia en el trabajo, mientras que los funcionarios con contratos temporales, buscan maneras más eficientes de realizar sus labores cotidianas.

Montes (2015) en su investigación sobre estabilidad laboral cuyo objetivo fue conocer como la estabilidad laboral influye en el desarrollo de la organización en su investigación de enfoque cuantitativo de tipo experimental de campo con la participación de 100 empleados cuya conclusión fue, la estabilidad laboral influye directamente con el desarrollo de una organización pues al rotar personal constantemente se desperdicia talento humano y capital económico en la capacitación de nuevos elementos para la organización.

Calderón (2013) en su investigación sobre la estabilidad laboral en el que su objetivo fue analizar las razones de como una cultura organizacional tiene influencia con una estabilidad laboral, la investigación de tipo descriptivo, utilizando

vínculos estructurados de variables, independientes y dependientes con una muestra de 30 colaboradores con menos de seis meses en la organización, concluye que aquellos trabajadores no se sienten estables en su puesto de trabajo pues no reciben información concreta de las metas a alcanzar y dudan de su permanencia en la organización.

Las tesis nacionales precursoras de la variable estabilidad laboral son, Espinal (2017) en su estudio sobre estabilidad laboral en el que su objetivo fue analizar la importancia del respeto a la estabilidad laboral y otros de índole social en un estado de derecho, en su estudio de enfoque cuantitativo de tipo no experimental con muestra de 50 trabajadores públicos cuya conclusión fue que el derecho a la estabilidad es un derecho humano que está relacionado a otros derechos básicos del trabajador

Roeder (2019) en su estudio sobre estabilidad laboral en el que su objetivo fue determinar de qué modo el código laboral peruano garantiza la estabilidad laboral, la investigación con enfoque cuantitativo, tipo no experimental descriptiva concluye que la legislación actual del Perú garantiza la estabilidad laboral de los colaboradores de confianza, protegiéndolos de despidos arbitrarios

La teoría científica considerada para esta investigación es La teoría de los sistemas de Ludwig Von Bertalanffy que concibe a las organizaciones como sistemas abiertos con la capacidad de crecer, autorreproducirse y brindar respuesta, toda organización se encuentra en constante intercambio con información, material y de energía con el ambiente que lo rodea, es decir la organización como sistema se encuentra rodea por otras organizaciones que también son sistemas que a su vez internamente están interconectados por subsistemas, las actividades específicas de estos subsistemas afecta a los componentes del sistema total.

Los enfoques conceptuales de la variable absorción empresarial, Marín, (2021), la absorción y fusión empresarial es el proceso de innovación, se han transformado en el punto de inicio para lograr, competitividad empresarial, los empresarios no son ajenos a dicho principio y es por eso que cuentan con apoyo de diferentes proyectos y programas en pro del desarrollo económico.

Jiménez B, García y Molina (2011) indican que la Capacidad de la absorción empresarial es una habilidad que las empresas deben desarrollar si quieren adaptarse a condiciones cada vez más competitivas y cambiantes, que les permitan ganar una posición en el mercado.

.Portnoff (2013) dice debido a la competencia en el mercado es necesario tener diferentes tipos de productos provocando la disminución de ubicuidad, misma que describe como un desafío para las empresas

Enfoques conceptuales de la variable estabilidad laboral, de acuerdo a Goyes e Hidalgo la estabilidad laboral contine una doble finalidad, uno garantizar la vía para asegurar los medios de subsistencia, dos garantizar el desarrollo del colaborador en la sociedad, es decir la indemnización por despido improcedente no es suficiente

Cabanellas afirma que la estabilidad es el derecho a continuar trabajando y la obligación del empleador correspondiente de mantenerlo, de esta forma el trabajo tiene la garantía de permanecer indefinidamente en el lugar de trabajo, pero es despedido legalmente por el empleador por que ha incumplido con sus obligaciones como trabajador establecidas por la ley laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de la investigación fue aplicada de acuerdo a Hernández et al. (2014) quienes definieron que la investigación tiene el propósito de resolver problemas en el contexto de estudio ejecutando y aplicando los conocimientos adquiridos esto permitirá estudiar un problema específico para brindar la solución.

El diseño del presente estudio fue no experimental de corte transversal, de acuerdo a Hernández et al. (2014) define al estudio realizado no debe modificarse ni alterarse la data o información para mejorar los resultados.

Fueron transversales o transeccionales según Hernández et al. (2014) define que corte transversal es cuando el estudio se efectúa en un solo periodo de tiempo.

El enfoque fue cuantitativo Hernández, et al (2014) quienes definen que los resultados obtenidos de la investigación son numéricos y serán analizados mediante la estadística para las conclusiones.

El nivel fue explicativo causal, de acuerdo a Bernal. C (2010) que define dicho nivel, se enfoca en dar respuesta a las causas determinantes de un fenómeno, la relación entre ambas variables planteadas

El método fue hipotético-deductivo que, según Bernal, C (2010) define como aquel procedimiento que considera hipótesis que se deben probar para determinar conclusiones de acuerdo a los resultados.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: absorción empresarial,

Lane (2006) define a la absorción empresarial como un proceso de aprendizaje esencial para que las organizaciones puedan demostrar sus habilidades en reconocer, captar y explorar conocimiento que servirá para desarrollar y mantener a la organización.

Dimensión 1: Innovación:

La teoría de las innovaciones de Joseph Schumpeter, define, innovación como la creación de nuevas funciones de producción, que hacen que la economía y sociedad cambien cuando los elementos de producción se combinan de manera original, el área donde destaca la innovación es:

En procesos y productos, la innovación se direcciona a brindar valor agregado a productos ya existentes y desarrollar el área de procesos buscando su efectividad.

En el plano organizacional, la innovación parte desde la planificación de tareas de la organización pactar relaciones internas como externas para establecer datos de trabajo que ayuden con la innovación en todos procesos de producción dentro de la organización.

En el área comercial, la mejor manera de innovar es trabajar en el packaging y diseño de producto para destacar la creatividad y atributos que ayuden a ofrecer promociones sobresalientes.

En tecnología, muchas organizaciones crean constantemente nuevos productos tecnológicos, smartphone, tablet, laptop, y con ellos software que ayudan a las organizaciones a simplificar sus labores en la producción en masa.

Indicadores:

Proyectos

Para Nassir Sapag, un proyecto consiste en encontrar soluciones inteligentes para resolver problemas.

Para Vigil Taquechel es alcanzar objetivos a largo plazo, resolviendo problemas que son propias de la organización, un proyecto permite avanzar cuantitativamente y cualitativamente

Mejora continua

Deming (1996) define como mejora continua, al proceso constante que busca la perfección en los procesos de producción

Gutiérrez (2010) la mejora continua es resultado del orden en la administración y los procesos, donde ya se identificaron causas y restricciones, y se han creado ideas, planes para trazar y dominar el nuevo nivel de desempeño.

Selección de personal

Chiavenato (2009), selección de personal consiste en clasificar al personal indicado más capacitado para el posicionarlo en el puesto correcto y utilizarlo en el momento oportuno.

Robbins Stephen (1996) argumenta que la selección de personal eficaz es identificar las características individuales con las demandas del puesto, si el encargado no une estos dos factores el trabajador no desempeñara su función correctamente perjudicando a la organización, esto significa que el seleccionador de personal debe tener la suficiente experiencia para seleccionar colaboradores con más capacidades que se adapte a lo que la organización requiere.

Dimensión 2: Competitividad

Müller (1995) define competitividad como la habilidad y condiciones requeridas para ejercer la competencia sobresaliendo entre los demás.

Coriat (1997) considera que una organización es competitiva cuando a través de sus utilidades paga las importaciones que requiere para su crecimiento y expansión mejorando sus procesos buscando la eficacia.

Indicadores:

Ventas

Kotler considera que la venta es una forma de acceso al mercado, donde lo importante es vender lo que producimos antes que vender lo que el mercado desea.

Equipamiento

La DRAE, define al equipamiento como el conjunto de cosas que se entregan a una persona con la finalidad de realizar acciones o actividades ya sea de manera eficaz o protegida.

Tecnología

Mario Bunge (2002) define la tecnología como la técnica que utiliza conocimiento científico compatible con la ciencia que se controla y sirve para transformar cosas o procesos para el bien de la organización.

Dimensión 3: Desarrollo económico

Para el equipo editorial Etece de argentina el desarrollo económico de una region se mide en la habilidad de los países y organizaciones de generar y obtener riquezas y este ligado al sostenimiento y expansión económica que garantiza el bienestar y la prosperidad de los miembros de la nación u organización.

Indicadores:

Mayor cobertura

El BBVA, define a la cobertura como la realización de actividades financieras dedicadas a la reducción de pérdidas que pueden causar una inversión

Remuneración

Chiavenato (2009) precisa a la remuneración como la acción anexa que involucra los pagos o recompensas que obtienen los empleados por sus horas de trabajo.

Reconocimiento

Pérez J, (2014) define el reconocimiento como la acción de distinguir a una persona, objeto u organización de entre los demás, se le puede reconocer por resaltar características singulares que la identifican como única.

Variable dependiente: estabilidad laboral

Toyama (2016) precisa que la estabilidad laboral es la protección legal, contra cualquier posibilidad arbitraria de culminar unilateralmente el vínculo laboral basado en el principio de continuidad y protección, que busca que el trabajador culmine el contrato laboral.

Dimensión 1: Sustento

La DRAE, define sustento como conservar o mantener algo en su estado, mientras que sustento personal se refiere que necesita de un ingreso para satisfacer sus necesidades básicas como alimentación, vestido, vivienda.

Indicadores:

Canasta básica

Merino M, (2018) define la canasta básica como el grupo de productos y servicios que son esenciales para cubrir la subsistencia y el bien familiar, parte de la canasta básica son, educación, salud.

Servicios básicos

El INIE, define a los servicios básicos como la infraestructura necesaria con la que debe contar un centro poblado para garantizar una vida saludable, el mejorar y aumentar la disponibilidad de estos servicios es la base para el desarrollo del país.

Deudas

Vázquez R (2010) define a las deudas como la obligación que adquiere una persona u organizaciones para cumplir sus obligaciones de pago, causadas por ejercer su actividad económica.

Dimensión 2: Desarrollo individual

Chiavenato (1993) define al desarrollo individual, al hombre que se educa con el objetivo de ampliar, desarrollar y perfeccionar su conocimiento buscando y eficiencia y productividad en su profesión o empresa.

Maslow (1970) nos dice que las personas tienen necesidades intrínsecas de desarrollo personal y estas solo se construyen a través de la autorrealización.

Indicadores:

Capacitaciones

Alles M, (2004) indica que las capacitaciones se debe transmitir conocimientos y habilidades, en la práctica deben ser organizado, planificado y evaluados.

Chiavenato (2001) define a las capacitaciones como un proceso educativo de adiestramiento de corto plazo, las capacitaciones se deben aplicar de manera sistemática para desarrollar en los colaboradores habilidades y competencias para alcanzar los objetivos definidos de la organización.

Estudios

Duarte G, (2008), define al estudio como el desarrollo de aptitudes y habilidades que se incorporan por medio de la adquisición de conocimientos nuevos a través de la lectura.

Bienes

Alfaro V. (2020) nos dice bien es todo objeto que puede ser objeto de apropiación.

Villegas R, (2015) define como bien a un objeto que se encuentra sometida al poder jurídico exclusivo o perpetuo de una persona, siendo esta persona beneficiada con todos los beneficios que el objeto le pueda brindar.

Dimensión 3: Despido injustificado

Grau B (2011) nos dice que un despido injustificado es un acto de violencia una decisión unilateral del empleador que por motivos disciplinarios recurre a la ruptura de la relación laboral con el colaborador que por causas ajenas incumple lo lleva a incumplir el contrato.

Indicadores:

Desobediencia

Thoreau, definió como desobediencia civil la justificación del rechazo de forma consciente o colectivo a acatar leyes o normas consideradas injustas.

Capacidad

Sen (1993) define capacidad como la habilidad de cada persona para realizar funciones de manera extraordinaria que sobre sale entre un grupo de personas.

Limitaciones físicas

La OMS define las limitaciones físicas como problemas que afectan a las personas a realizar actividades y restringe la participación en grupo, los problemas pueden ser físicas, psicológicas.

3.2.3 Matriz de Operación de Variables

La matriz está comprendida en el anexo número 1

3.3 Población

La población estuvo constituida por la totalidad de trabajadores que son 58 de la empresa JI business and services sac del distrito de Lima

Fueron considerados como **criterio de inclusión** todos los colaboradores de la empresa JI business que cuenten con más de un año laborando en la empresa en el distrito de Lima.

Fueron considerados como **criterio de exclusión** los colaboradores que estaban en periodo de prueba y colaboradores que pertenecen a otra organización y prestaron servicio en la empresa JI business en el distrito de Lima.

La **unidad de análisis** fueron Los trabajadores de la empresa JI business and services SAC

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada para obtener los datos fue la encuesta, por ser muy útil para la recolección de información sustentada con el libro metodología de investigación científica de Bernal C (2010) quien define que la encuestas tienen como base y fundamento en un cuestionario con conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario el mismo que se adjunta en el Anexo N° 2 de acuerdo a Hernández et al (2014) quienes conceptualizan que el cuestionario es una serie de interrogantes que tiene la finalidad de obtener información en base al tema planteado.

Valides del instrumento:

El instrumento fue validado de acuerdo al método de juicio de expertos que estuvo comprendido por 3 docentes con el grado de Doctor o Maestría. Dichas validaciones están comprendidas en el Anexo N° 3

Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad del instrumento se obtuvo en base a una encuesta piloto de 11 sujetos de investigación, procesamiento del resultado en el programa SPSS mediante el estadístico alfa de Cronbach el mismo que tuvo el índice de confiabilidad de 0.705. que es considerada de acuerdo a la tabla de confiabilidad como bueno, los resultados obtenidos del programa se encuentran en el anexo N° 4

3.5 Procedimientos

Planteamiento y preparación de material para la obtención de datos:

Se propuso un recorrido para visitar a las dos organizaciones del distrito Lima y encuestar a sus colaboradores, impresión del cuestionario para la obtención de

datos, comunicación directa con los directores para coordinar la fecha y hora de la entrevista.

Autorización para la recolección de datos:

Se coordinó con los gerentes de las organizaciones para solicitar autorización con la finalidad de realizar la investigación respectiva y obtener los datos de los colaboradores

Recolección de Datos:

Se recabó a través del cuestionario y técnica de la encuesta, la información de los colaboradores de JI business and services sac

3.6 Método de análisis de datos

El análisis descriptivo ha consistido en obtener tablas y gráficas de frecuencias mediante el programa SPSS, las mismas que serán debidamente interpretada, dicha afirmación tiene como sustento el libro Estadística Descriptiva y Probabilidad de Gonzales (2013) quien define que la estadística descriptiva consiste en mencionar los hechos observados o la descripción de características de un conjunto.

El análisis inferencial consistió en probar la hipótesis general y específicas de acuerdo a los no paramétrico Rh Spearman mediante el programa SPSS; el mismo basado en Hernández et al (2014) que definieron al análisis inferencial como el desarrollo de estadísticas para probar hipótesis y estimar parámetros.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló tomando en cuenta los principios éticos, como son, la honestidad, confidencialidad, verdad también se respetará los valores establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, autonomía, justicia, libertad, beneficio y no maleficio

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

4.1.1 Tabla de frecuencia agrupada de la variable Absorción empresarial

Tabla 1: Variable Absorción empresarial

Absorción Empresarial (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	24	41,4	41,4	41,4
	De acuerdo	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la información obtenida en la encuesta realizada a los colaboradores de JL business and services sac en la tabla 1 respecto a que si la organización desarrolla acciones de absorción empresarial que agrupa las dimensiones Innovación, Competitividad y Desarrollo económico el resultado es el siguiente 59% respondieron que están de acuerdo y 41% respondió indiferente.

4.1.2 Tabla de frecuencia de la variable Estabilidad laboral

Tabla 2 Variable Estabilidad laboral

Estabilidad Laboral (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	9	15,5	15,5	15,5
	De acuerdo	18	31,0	31,0	46,6
	Totalmente de acuerdo	31	53,4	53,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la información obtenida en la encuesta realizada a los colaboradores de JL business and services sac en la tabla 2 respecto a que si en la organización existe estabilidad laboral, que agrupa a las dimensiones sustento, desarrollo individual y despido injustificado el resultado es el siguiente 53%% respondieron que están de totalmente de acuerdo, 18% respondió están de acuerdo y 15 respondieron como indiferente.

4.2. Resultado Inferenciales

Para obtener los resultados inferenciales se requiere la información siguiente: Coeficiente de correlación, condiciones, regla de decisión y pruebas de hipótesis general y específicas.

Coeficiente de correlación Pearson (ver el anexo N° 05)

4.2.1 Prueba de hipótesis general: Existe influencia significativa de la absorción empresarial en la estabilidad laboral en JI business and services sac lima 2022, específicas

Ho: No existe influencia significativa de la absorción empresarial en la estabilidad laboral en JI business and services sac lima 2022, específicas

Ha: Existe influencia significativa de la absorción empresarial en la estabilidad laboral en JI business and services sac lima 2022, específicas

Tabla 3 Prueba de Hipótesis General

Correlaciones				
			Absorción Empresarial (Agrupada)	Estabilidad Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	AE (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	EL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Fuente: elaborado con el programa IBM Statistical Package for the social sciences 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 3 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.862 y la significancia bilateral es 0.000. teniendo en cuenta el coeficiente de correlación que se muestra en el Anexo 5, está considerado como correlación positiva considerable; así mismo de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe influencia positiva considerable de las variables Absorción empresarial con la estabilidad laboral.

Coefficiente de determinación:

Variable independiente: Absorción Empresarial

Variable dependiente: Estabilidad Laboral

Coefficiente de correlación Rh Spearman: 0.862

$(R)^2 = 0.862^2 = 0.743044 = 74.30\%$

Interpretación: La variable independiente Absorción Empresarial influye en la variable dependiente Estabilidad Laboral en un 74.30%

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1: Existe influencia significativa de la absorción empresarial en el sustento económico de los trabajadores en la empresa JI business and services sac Lima 2022

Ho: No existe influencia de la absorción empresarial en el sustento

Ha: Existe influencia de la absorción empresarial con el sustento económico

Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Absorción Empresarial (Agrupada)	Sustento Económico (Agrupada)
Rho de Spearman	Absorción	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
	Empresarial (Agrupada)	Sig. (bilateral) N	. 58	,000 58
	Sustento	Coefficiente de correlación	,942**	1,000
	Económico (Agrupada)	Sig. (bilateral) N	,000 58	. 58

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 4, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.942 y la significancia bilateral es 0.000, teniendo en cuenta el Coeficiente de correlación que se muestra en el anexo 5, está considerada como correlación positiva considerable; así mismo de acuerdo a la regla de decisión Sig $p < 0,05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha en consecuencia no existe influencia de las variables Absorción empresarial en el sustento económico

Coefficiente de determinación:

Variable independiente: Absorción Empresarial

Variable dependiente: Sustento económico

Coefficiente de correlación Rh Spearman: 0.942

$(R)^2 = 0.942^2 = 0.887364 = 88.73\%$

Interpretación: La variable independiente Absorción empresarial influye considerablemente en la variable sustento económico en 88.73%

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2: Existe influencia significativa de la absorción empresarial en el desarrollo individual de los trabajadores en la empresa JI business and services sac Lima 2022

Ho: No existe influencia de la absorción empresarial en el desarrollo individual

Ha: Existe influencia de la absorción empresarial con el desarrollo individual

Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Absorción Empresarial (Agrupada)	Desarrollo Individual (Agrupada)
Rho de Spearman	AE (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,333*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	58	58
	DES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,333*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	58	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 5, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.333 y la significancia bilateral es 0.11, teniendo en cuenta el Coeficiente de correlación que se muestra en el anexo 5, está considerada como correlación positiva; así mismo de acuerdo a la regla de decisión Sig $p < 0,05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha en consecuencia existe relación positiva de las variables Absorción empresarial con el desarrollo individual

Coefficiente de determinación:

Variable independiente: Absorción Empresarial

Variable dependiente: desarrollo individual

Coeficiente de correlación Rh Spearman: 0.333

$(R)^2 = 0.333^2 = 0.110889 = 11\%$

Interpretación: La variable independiente Absorción empresarial influye en la variable desarrollo individual en un 11%

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3: Existe influencia significativa de la absorción empresarial en despido injustificado de los trabajadores en la empresa JI business and services sac, Lima 2022.

Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Absorción Empresarial (Agrupada)	Despido Injustificado (Agrupada)
Rho de Spearman	AE (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,965**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	INJ (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,965**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 6, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.965 y la significancia bilateral es 0.000, teniendo en cuenta el Coeficiente de correlación que se muestra en el anexo 5, está considerada como correlación positiva considerable; así mismo de acuerdo a la regla de decisión Sig $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a en consecuencia existe relación positiva considerable de las variables Absorción empresarial con el despido injustificado

Coefficiente de determinación:

Variable independiente: Absorción Empresarial

Variable dependiente: despido injustificado

Coeficiente de correlación Rh Spearman: 0.965

$(R)^2 = 0.965^2 = 0.931225 = 93.12\%$

Interpretación: La variable independiente Absorción empresarial influye en la variable despido injustificado en un 93.12%

V. DISCUSIÓN

5.1 El objetivo general de la investigación ha sido determinar la implicancia de la absorción empresarial en la estabilidad laboral de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, el principal hallazgo es que existe relación de la variable absorción empresarial y estabilidad laboral

Dicho hallazgo está comprendido en los alcances de la teoría general de los sistemas de Ludwing Von Bertalanffy quien concibe a las organizaciones como sistemas abiertos con la capacidad de crecer, autorreproducirse y brindar respuesta, toda organización se encuentra en constante intercambio de información materia e energía con el medio que la rodea,

También están inmersos en los enfoques conceptuales de Marín, M (2021), quien define la absorción y fusión empresarial como el proceso de innovación de las empresas y se han convertido en el punto de partida para lograr la competitividad empresarial, los empresarios no son ajenos a dicho principio y es por eso que cuentan con apoyo de diferentes proyectos y programas en pro del desarrollo económico. Goyes e Hidalgo define que la estabilidad laboral tiene una doble finalidad, por una parte, garantizar un medio para el sustento vital y por otra garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad, es decir algunas situaciones no es suficiente con el pago de las compensaciones por un despido injustificado.

Así mismo, existen coincidencias con los resultados obtenidos en los artículos científicos de Verastegui C (2018) quien examino el proceso de la evaluación previa en las funciones y adquisiciones empresariales en el Perú quien concluye que para optimizar el proceso es necesaria la existencia de una ley para establecer y regular objetivamente las fusiones y adquisiciones velando siempre por el bienestar y beneficios de los consumidores y de los trabajadores. Sánchez M, Acosta B (2020) examinaron que la adquisición de conocimiento la cual depende de la habilidad de absorción de las organizaciones que a su vez ejerce un dominio notable en el desarrollo organizacional, la habilidad de absorción en toda organización pasa por evaluar toda información y extraer de ella lo primordial para

así apoderarse y aplicar en nuevos procesos buscando la competitividad y desarrollo de la organización.

Vega J, (2017) examino la capacidad de absorción que es producto de la complejidad y rapidez del cambio, producida por la innovación que obliga a las organizaciones a traspasar fronteras en buscar y desarrollar productos acordes con las exigencias del mercado. Summers R, (2017) manifiesta que tanto la estabilidad laboral y como la rigidez laboral hacen daño a la economía porque se contraponen al principio del libre mercado y que para lograr desarrollarse hay que estudiar, comprender y asimilar con lógica todo cambio radical que trae consigo la competitividad de los mercados. Arque, (2017) tras analizar la declaración universal de los derechos humanos, concluyo que de la misma manera que las personas tienen la libertad de escoger donde trabajar aceptando las condiciones que el empleador ofrece, es necesario garantizar la permanencia en el puesto de trabajo hasta que el contrato concluya y no ser despedido arbitrariamente. Ramírez (1986) examino que la base de una estabilidad laboral es que el trabajador acoja los valores de la empresa para identificarse como parte de la misma así puede sentirse útil para la organización y ser parte permanente por un tiempo indeterminado.

El rigor científico desarrollado para la investigación ha hecho posible lograr los objetivos y probar las hipótesis planteadas; así mismo, la investigación es de suma importancia porque permitirá proponer alternativas de solución para las problemáticas planteadas en el contexto de estudio.

5.2 El objetivo específico 1 ha sido determinar la influencia de la absorción empresarial en el sustento económico de los trabajadores, de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales el hallazgo obtenido es que existe influencia de la variable absorción empresarial con el sustento económico

Dichos hallazgos tienen consistencia con los artículos científicos siguientes: Zayas K, (2017) examino que las fusiones favorecen y estimulan a la competencia empresarial, tener mayor participación en el mercado, asumir riesgos con el objetivo de solucionar los problemas financieros de la organización y servir de sustento económico para el trabajador. Merino M, (2018) define la canasta básica como el

conjunto de productos y servicios que son esenciales para cubrir la subsistencia y el bien familiar, parte de la canasta básica son, educación, salud

5.3 El objetivo específico 2 ha sido determinar la influencia de la absorción empresarial en el desarrollo individual de los trabajadores de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales el hallazgo obtenido es que existe influencia de la variable absorción empresarial con el desarrollo individual.

Dichos hallazgos tienen consistencia con los siguientes artículos científicos:

Chiavenato (1993) define al desarrollo individual, al hombre que se educa con el objetivo de ampliar, desarrollar y perfeccionar su conocimiento buscando y eficiencia y productividad en su profesión o empresa.

Maslow (1970) nos dice que las personas tienen necesidades intrínsecas de desarrollo personal y estas solo se construyen a través de la autorrealización

5.4 El objetivo específico 3 ha sido determinar la influencia de la absorción empresarial en el despido injustificado de los trabajadores de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales el hallazgo obtenido es que existe influencia de la variable absorción empresarial con el despido injustificado

Dichos hallazgos tienen consistencia con los siguientes artículos científicos:

Grau B (2011) nos dice que un despido injustificado es un acto de violencia una decisión unilateral del empleador que por motivos disciplinarios recurre a la ruptura de la relación laboral con el colaborador que por causas ajenas incumple lo lleva a incumplir el contrato. Thoreau, definió como desobediencia civil la justificación del rechazo de forma consciente o colectivo a acatar leyes o normas consideradas injustas.

5.5 La hipótesis general establecida para la investigación fue. Existe influencia de la absorción empresarial con la estabilidad laboral; de acuerdo a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se ha logrado la hipótesis planteada; los mismos que se evidencian en los resultados siguientes el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.862 y la significancia bilateral es 0.000, teniendo en cuenta la variable de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la

Ho y se acepta la Ha en consecuencia, la variable independiente absorción empresarial influye en la variable dependiente estabilidad laboral en 74.30%

5.6 La hipótesis específica 1 planteada para la investigación ha sido: Existe influencia de la absorción empresarial en el sustento económico, de acuerdo a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se ha logrado la hipótesis planteada; los mismos que se evidencian en los resultados siguientes el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.942 y la significancia bilateral es 0.000, teniendo en cuenta la variable de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha en consecuencia, la variable independiente absorción empresarial influye en la variable dependiente sustento económico en 88.73%

5.7 La hipótesis específica 2 planteada para la investigación ha sido: Existe influencia de la absorción empresarial en el desarrollo individual, de acuerdo a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se ha logrado la hipótesis planteada; los mismos que se evidencian en los resultados siguientes el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.333 y la significancia bilateral es 0.011, teniendo en cuenta la variable de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha en consecuencia, la variable independiente absorción empresarial influye en la variable dependiente desarrollo individual en 11%

5.8 La hipótesis específica 3 planteada para la investigación ha sido: Existe influencia de la absorción empresarial en el despido injustificado, de acuerdo a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se ha logrado la hipótesis planteada; los mismos que se evidencian en los resultados siguientes el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.965 y la significancia bilateral es 0.000, teniendo en cuenta la variable de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha en consecuencia, la variable independiente absorción empresarial influye en la variable dependiente despido injustificado en 93.12%

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las conclusiones del presente estudio

6.1 Se determinó que existe relación de la absorción empresarial con la estabilidad laboral, el mismo que tiene como sustento en los hallazgos encontrados de acuerdo a los resultados descriptivos e inferencial

6.2 Se determinó que existe relación de la absorción empresarial con el sustento económico, el mismo que fue comprobado en los resultados descriptivos e inferenciales

6.3 Se determino que existe relación de la absorción empresarial con desarrollo individual, el mismo que fue comprobado en los resultados descriptivos e inferenciales

6.4 Se determinó que existe relación de la absorción empresarial con el despido injustificado, el mismo que fue comprobado en los resultados descriptivos e inferenciales

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Considerando que existe influencia significativa de la variable absorción empresarial en la estabilidad laboral, se propone al administrador de la empresa conservar a los trabajadores más competitivos de la empresa en absorción y así garantizar la estabilidad laboral que comprende los beneficios sociales, hasta el término del contrato laboral.

7.2 Considerando que existe influencia significativa de la variable absorción empresarial en el sustento económico del trabajador, se propone al administrador de la empresa conserve los contratos sin modificar horas laborables y salario de los nuevos trabajadores de esta manera los trabajadores podrán sustentar económicamente a sus familias.

7.3 Considerando que existe influencia significativa de la variable absorción empresarial con el desarrollo individual se propone al administrador de la empresa capacitar a los trabajadores producto de la absorción, para adquirir conocimientos que sean útiles a la organización y a su desarrollo profesional.

7.4 Considerando que existe influencia significativa de la variable absorción empresarial con el despido injustificado se propone al administrador de la empresa analizar las aptitudes y habilidades de cada trabajador para evitar despidos injustificados en el proceso de absorción.

REFERENCIAS

- Alfaro, José, AU - Martín, Elena, PY - 2017/06/18, SP - T1 - Análisis del proceso de Capacidad de Absorción en las Asociaciones Empresariales como Intermediarias de InnovaciónER
- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, 21, 118-148.
<https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Castellanos, A. R., & Rodríguez, J. L. (2004). Capacidad empresarial para la absorción de I+D externa: El caso de bizkaia. *Cuadernos De Gestion*, 4(1), 11-34. Retrieved from www.scopus.com
- Carlos Hernán González-Campo,* y Andrea Hurtado Ayala b (2014) Influencia de la capacidad de absorción sobre la innovación: un análisis empírico en las mipymes colombianas
- Daniela Alejandra Arcenales Arcenales (2015) trabajo de titulación de grado previa la obtención del título de ingeniería en contabilidad y auditoría cpa
- Demuner-Flores, Saavedra-García, M. L., & Ibarra-Cisneros, M. A. (2021). Influencia de la capacidad de absorción en la capacidad de respuesta de pequeñas empresas manufactureras mexicanas. *TEC Empresarial*, 15(2), 34–49. <https://doi.org/10.18845/te.v15i1.5658>
- Dos Santos, C. C., Johann, D. A., Dias Lopes, L. F., Takeda Bresciani, S. A., Padilha, V. W., Munzlinger, A., . . . Alberti, R. (2021). Is the individual absorption capacity a predictor of entrepreneurial intention in family succession of rural properties? [¿Es la capacidad de absorción individual un predictor de la intención empresarial en la sucesión familiar de propiedades rurales?; A capacidade absorptiva individual É preditora da intenÇÃo empreendedora na sucessÃo familiar de propriedades rurais?] *Interciencia*, 46(2), 65-71. Retrieved from
- França Zonatto, Paterno Sbissa, A., Costa da Silva Zonatto, V., & Rossetto, C. R. (2018). Evidencias de factores internos que dificultan el desarrollo de la

capacidad de absorción de los hoteles participantes de una red de cooperación. *Estudios y perspectivas en turismo*, 27(3), 628–646

Flor, M.L.; Oltra, M.J.; García, C. (2010) La relación entre la capacidad de absorción del conocimiento externo y la estrategia empresarial: un análisis exploratorio

Ingrid Suárez, Yuri Gorbaneff, Jorge Beltrán / yurigor@javeriana.edu.co
Departamento de Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana Vol. 14, Núm. 2 • diciembre 2009 / pp. 59-92 Motivos de fusiones y grupos económicos: El caso Davivienda – Bansuperior – Bancafé

Javier Fernando Del Carpio Gallegos, Francesc Miralles, & Eduardo Soria. (2021). Impacto de la capacidad de absorción y ambidiestralidad en la innovación. *Dimensión Empresarial*, 19(1), 42–.
<https://doi.org/10.15665/dem.v19i1.2616>

José Gabriel Castillo y Carla Salas - Cuestiones Económicas Vol. 28, Número Especial: Economía y Género, 2018, ESTABILIDAD LABORAL Y DESIGUALDAD DEL INGRESO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Katia Zayas Ramos Dr.C Adelfa Alarcon Armenteros Ms.C Barbara Sáez Juara
Institución: Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez Correo electrónico: kzayas@ unica.cu

Landa Arroyo Cesar (2014) EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA* LABOR LAW AND ITS PROCESS OF CONSTITUTIONALISATION: SPECIAL ANALYSIS OF WOMEN AND WORKING MOTHERS

Luis Gutiérrez Flores, & Jonathan Flores Pérez. (2019). Factores que estimulan la actividad de innovación en América Latina: un enfoque VECM. *Economía, sociedad y territorio*, 19(61), 373–403.
<https://doi.org/10.22136/est20191366>

Luisa Flor Peris mflor@emp.uji.es M^a José Oltra Mestre oltra@emp.uji.es
Universitat Jaume I Españ Influencia de las capacidades de absorción
sobre las actividades innovadoras de la empresa

Martín Rojas, García Sánchez, E., & Fernández Pérez, V. (2016). ¿Los activos tecnológicos fomentan la capacidad de absorción? *Contabilidad y negocios*, 11(22), 69–83.

Maria Luisa Calcina Yasan, (2021) Tesis, EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO

Monge González, Rodríguez Álvarez, J. A., & Leiva, J. C. (2015). Propuesta de un índice para medir la capacidad de absorción de las MIPYMES costarricenses (Proposal for an index to measure the absorption capacity of Costa Rican SMEs). *TEC Empresarial*, 9(1), 7–.
<https://doi.org/10.18845/te.v9i1.2204>

Solis Vázquez, Sheila Yazmín, et al. "Impacto de la capacidad de absorción del conocimiento en la innovación. El caso del sector petroquímico en Reynosa, México." *Revista Innovar*, vol. 27, no. 66, Oct.-Dec. 2017, pp. 11+. Gale OneFile: Informe Académico, link.gale.com/apps/doc/A517575480/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=1c096a21. Accessed 2 June 2022.

Peris, M. L. F., Mestre, M. J. O., & Palao, C. G. (2011). The relationship between external knowledge absorptive capacity and firm strategy: An exploratory analysis. [La relación entre la capacidad de absorción del conocimiento externo y la estrategia empresarial: Un análisis exploratorio] *Revista Europea De Direccion y Economia De La Empresa*, 20(1), 69-88. Retrieved from www.scopus.com

Ricardo Monge González (2015) Propuesta de un índice para medir la capacidad de absorción de las MIYMES costarricenses.

Sánchez Pazmiño, M. I., & Acosta Andino, B. F. (2020). Absorption capacity: Strategic integration between technological learning, resilience and

business competitiveness. [Capacidad de absorción: Integración estratégica entre aprendizaje tecnológico, resiliencia y competitividad empresarial] *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(Special Issue 4), 528-547.
doi:10.37960/rvg. v25i90.32399

Vega-Jurado, J., Polo-Otero, L. J., Sinning-Zabaleta, C., & Vega-Carcamo, C. J. (2017). The effect of absorptive capacity on firm's performance. [El efecto de la capacidad de absorción sobre el desempeño empresarial] *Espacios*, 38(31), 611-635. Retrieved from www.scopus.com

VEGA JURADO, Polo-Otero, J. L., Cotes-Torres, M. A., & Vega-Cárcamo, J. C. (2018). La base de conocimiento y su impacto en la capacidad de absorción de pymes de baja tecnología. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 7–35. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.bcica>

Zulma Eloisa Calderón Angel (2013), Tesis “LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ESTABILIDAD LABORAL” (ESTUDIO REALIZADO EN LUBRICANTES LA CALZADA S.A.)

ANEXOS
ANEXOS 1

MATRIZ DE OPERACIONES						
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable Independiente Absorción empresarial	Marin, M, (2021) la absorción y fusión empresarial es el proceso de innovación , se han convertido en el punto de partida para lograr la competitividad empresarial , los empresarios no son ajenos a dicho principio y es por eso que cuentan con apoyo de diferentes proyectos y programas en pro del desarrollo económico .	La variable absorción empresarial se medirá identificando las dimensiones a su vez indicadores e instrumento de investigación	Innovación	Proyectos	1. La empresa jl business tiene previsto proyectos innovadores	ORDINAL Escala de Liket (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Mejora continua	2. La empresa jl busienss desarrolla mejoras continuas en cada una de sus actividades.	
				Selección de personal	3. Jl business está en la búsqueda y selección de personal competitivo	
			Competitividad	Ventas	4. Jl business ha incrementado sus ventas permanentemente	
				equipamiento	5. Jl business tiene su equipamiento moderno	
				tecnología	6. Jl business desarrolla sus actividades con tecnología moderna.	
			Desarrollo económico	Mayor cobertura	7. Jl business actualmente tiene más clientes	
				Remuneración	8. Se ha incrementado la remuneración en los últimos años	
				Reconocimiento	9. Jl business es reconocido en su sector.	

Variable Dependiente Estabilidad laboral	Según Goyes e Hidalgo la estabilidad laboral tiene una doble finalidad, por una parte, garantizar un medio para el sustento vital y por otra garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad, es decir algunas situaciones no es suficiente con el pago de las compensaciones por un despido injustificado	La variable estabilidad laboral se medirá identificando las dimensiones a su vez indicadores e instrumento de investigación	Sustento	Canasta básica	10. La remuneración de JI Business cubre su canasta básica
				Servicios básicos	11. Con la remuneración de JI Business cancela la totalidad de sus servicios
				Deudas	12. Con la remuneración de JI Business cancela sus deudas adquiridas.
			Desarrollo individual	Capacitaciones	13. Se capacita constantemente para mejorar en su trabajo
				Estudios	14. Estudia para lograr un ascenso o mejorar su remuneración.
				Bienes	15. Adquirido bienes para su comodidad
			Despido injustificado	Desobediencia	16. Está de acuerdo con que sea despedido por desobedecer a su superior
				Capacidad	17. Está de acuerdo con ser despedido sino está capacitado para asumir una nueva función
				Limitaciones Físicas	18. Está de acuerdo con ser despedido por tener algún impedimento físico

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LA EMPRESA JI business and services sac

Estimado(a) cliente(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar un Proyecto de Investigación “Implicancia de la Absorción Empresarial en la Estabilidad Laboral, empresa JI business and Services Sac Lima 2022” por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.


INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Totalmente de Acuerdo	4 De Acuerdo	3 Indiferente	2 En Desacuerdo	1 Totalmente En Desacuerdo
	VARIABLE INDEPENDIENTE: ABSORCION EMPRESARIAL					
	DIMENSIÓN: INNOVACION					
1	La empresa JI business tiene previsto proyectos innovadores					
2	La empresa JI business desarrolla mejoras continuas en cada una de sus actividades.					
3	JI business está en la búsqueda y selección de personal competitivo					
	DIMENSIÓN: COMPETITIVIDAD					
4	JI business ha incrementado sus ventas permanentemente					
5	JI business tiene su equipamiento moderno					
6	JI business desarrolla sus actividades con tecnología moderna.					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO ECONOMICO					
7	JI business actualmente tiene más clientes					
8	Se ha incrementado la remuneración en los últimos años					
9	La empresa JI business es reconocido en su sector.					
	VARIABLE DEPENDIENTE: ESTABILIDAD LABORAL					
	DIMENSIÓN: SUSTENTO					
10	Con la remuneración de JI Business cubre su canasta básica					

11	Con la remuneración de JI Business cancela la totalidad de sus servicios					
12	Con la remuneración de JI Business cancela sus deudas adquiridas.					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO INDIVIDUAL					
13	Se capacita constantemente para mejorar en su trabajo					
14	Estudia para lograr un ascenso o mejorar su remuneración.					
15	En los últimos años adquirió bienes para su comodidad					
	DIMENSIÓN: DESPIDO INJUSTIFICADO					
16	Está de acuerdo con que sea despedido por desobedecer a su superior					
17	Está de acuerdo con ser despedido por no estar capacitado para asumir una nueva función					
18	Está de acuerdo con ser despedido por tener algún impedimento físico					

ANEXO 3

Título la investigación: "Implicancia de la Absorción Empresarial en la Estabilidad Laboral, Empresa JI Business and Services Sac, Lima 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Diaz Silva, John Freddy							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: ABSORCION EMPRESARIAL	INNOVACION	Proyectos	1. La empresa JI Business tiene previstos proyectos innovadores		X		
		Mejoras Continuas	2. La empresa JI business desarrolla mejoras continuas en cada una de sus actividades.		X		
		Selección de Personal	3. La empresa JI Business está en la búsqueda y selección de personal competitivo		X		
	COMPETITIVIDAD	Ventas	4. La empresa JI business ha incrementado sus ventas permanentemente		X		
		Equipamiento	5. La empresa JI business tiene su equipamiento moderno		X		
		Tecnología	6. La empresa JI business desarrolla sus actividades con tecnología moderna		X		
	DESARROLLO ECONOMICO	Mayor Cobertura	7. La empresa JI business actualmente tiene más clientes		X		
		Remuneración	8. Se ha incrementado la remuneración en los últimos años		X		
		Reconocimiento	9. La empresa JI Business es reconocida en su sector.		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: ESTABILIDAD LABORAL	SUSTENTO ECONOMICO	Canasta Básica	10. La remuneración de JI business cubre su canasta básica		X		
		Servicios Básicos	11. Con la remuneración de JI business cancela la totalidad de sus servicios.		X		
		Deudas	12. Con la remuneración de JI business cancela sus deudas adquiridas		X		
	DESARROLLO INDIVIDUAL	Capacitaciones	13. Se capacita constantemente para mejorar en su trabajo		X		

		Estudios	14. Estudia para lograr un ascenso o mejorar su remuneración		X		
		Bienes	15. Adquirió bienes para su comodidad		X		
	DESPIDO INJUSTIFICADO	Desobediencia	16. Procede el despido por desobedecer a su superior		X		
		Capacidad	17. Los trabajadores deben ser despedidos por no estar capacitado para asumir una nueva función		X		
		Limitaciones Físicas	18. Los trabajadores deben ser despedidos por tener algún impedimento físico.		X		
Firma del experto:				Resultado: *Aplicable		X	*No Aplicable
			Fecha <u>28 / 05 / 2022</u>				

ANEXO 4

Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó una encuesta piloto y se ha medido la confiabilidad por medio del software SPSS, que nos arrojó los siguientes resultados.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	18

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
67,27	22,818	4,777	18

Tabla de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: *Elaborado en base a Arcos y Castro (2012)*

INTERPRETACIÓN:

La confiabilidad del instrumento se ha obtenido en base a una encuesta piloto de 11 sujetos de investigación, procesamiento del resultado en el programa SPSS mediante el estadístico alfa de Cronbach el mismo que tuvo el índice de confiabilidad de 0.705. que es considerada de acuerdo a la tabla de confiabilidad como bueno

ANEXO 5

Coefficiente de correlación de Pearson

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Fuente en base al libro de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación = 95%, $z = 1.96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

Regla de decisión

Si el valor "p" > 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

Si el valor "p" < 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

ANEXO 6

Directiva de investigación



Anexo N.º 3 - DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N.º 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20509131989
JL BUSINESS AND SERVICES SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
EDIFANIO MOISES ALARCÓN PRESENTACION	
Nombres y Apellidos	DNI: 08632849

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Implicancia de la Absorción Empresarial en la Estabilidad Laboral, Empresa JL BUSINESS AND SERVICES SAC, LIMA 2022	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos: John Freddy Diaz Silva	DNI: 43799841

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

Lugar y Fecha: 08/06/2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Implicancia de la absorción empresarial en la estabilidad laboral, empresa JL Business and Services SAC, Lima 2022", cuyo autor es DIAZ SILVA JOHN FREDDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

LIMA, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 21-11- 2022 11:23:03

Código documento Trilce: TRI - 0448459