

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

Compromiso organizacional y absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

**Autores : Bach. CARDENAS CUYUBAMBA ROSARIO DEL PILAR
Bach. CARDENAS CUYUBAMBA GERSON CIRO**

Asesor : Mg. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 24.05.2023 – 23.05.2024

**Huancayo – Perú
2024**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO
LABORAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y
CRÉDITO HUANCAYO - AGENCIA CHANCHAMAYO, 2023

PRESENTADA POR:

Bach. Cardenas Cuyubamba Rosario Del Pilar
Bach. Cardenas Cuyubamba Gerson Ciro

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
DR.

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo, de del 2024.

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN
LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO –
AGENCIA | CHANCHAMAYO, 2023**

ASESOR

MG. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

Dedicatoria

A dios al habernos permitido llegar a esta etapa de nuestras vidas profesionales y tener el anhelo más deseado de nuestras vidas personales en convertirnos en Lic. en administración.

A nuestro padre Ciro Cárdenas la persona que estuvo en todo momento apoyándonos en este camino de crecimiento profesional y por ser un ejemplo de perseverancia.

A nuestra madre Dora Cuyubamba la persona que nos inculco el respeto, la tolerancia y responsabilidad gracias ella somos personas con valores.

A Nuestro Hermano Neil Cárdenas por incentivarnos a lograr culminar este proyecto.

Rosario y Gerson.

Agradecimiento

A nuestra casa mater de estudios la universidad peruana los andes por acogernos en sus instalaciones y brindarnos lo necesario para ser profesionales con éxitos

A nuestros docentes integrantes de nuestra Facultad de Ciencias Administrativa y Contable de esta casa superior de estudios universitarios por compartirnos sus erudiciones y temas de especialidad mientras duró nuestra carrera profesional.

A nuestro asesor Mg. Vásquez Ramírez Michael Raiser, por aarnos brindado su tiempo en todo este periodo para el desarrollo de nuestro proyecto.

Así mismo expresar nuestro agradecimiento al administrador de la Caja Huancayo por el tiempo y orientación que nos brindó para desarrollar este proyecto y a mis compañeros que aportaron en nuestra tesis.

Rosario y Gerson.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0167 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Compromiso organizacional y absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. CARDENAS CUYUBAMBA ROSARIO DEL PILAR**
Bach. CARDENAS CUYUBAMBA GERSON CIRO

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mg. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER**

Fue analizado con fecha **15/04/2024**; con **104 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **18** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 15 de abril del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

Este estudio de índole investigativo tiene por designación “Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023”. Particularmente, los recursos humanos son el elemento primordial de la organización, pues sin ellos la organización no puede funcionar y alcanzar las metas trazadas; cuyo objeto sea producir bienes y/o servicios. Por lo tanto, existe la necesidad de crear un ambiente organizacional ideal y desarrollar habilidades con el fin que los empleados se sientan satisfechos y representados con las metas organizacionales y así aumentar el compromiso organizacional. Recae la responsabilidad de todos los miembros de la organización, especialmente en el área gerencial, la planificación y dirección de las acciones de los empleados de los cuales son responsables. Por otro lado, necesitan comprender las necesidades de los empleados y desarrollar estrategias para mantener sus compromisos laborales.

La estructura de este trabajo comienza con la sección denominada “planteamiento del problema”, que incluye una representación real de la situación problemática, la delimitación abarcada, el formulamiento del problema, la justificación de la misma, el objetivo general y sus objetivos de tipo específicos. La formación del marco teórico procedió luego a identificar los fundamentos teóricos relevantes y los marcos conceptuales apropiados para los contextos y variables nacionales e internacionales.

En la parte tres se presenta hipótesis generales y específicas. A continuación, se introducen los métodos utilizados en el estudio, así como los métodos, tipos, niveles, diseño, población, muestra, métodos y herramientas de recolección de datos, y su procesamiento y análisis para finalmente abordar los aspectos éticos del estudio. investigación.

En el cuarto capítulo, presentamos la parte metodológica, donde se aborda el método usado en este estudio, su tipo de estudio, su nivel de investigación y el diseño usado en esta investigación. De la misma forma, se aborda la población, el tipo de muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, tanto como aquellos criterios de enfoque ético. Como parte final se aborda en el quinto capítulo lo referente a resultados, así también se exponen y presentan los resultados de tipo descriptivo y de tipo inferencial.

De forma culminante, se presenta y abordan el análisis y discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones, vínculos bibliográficos utilizados y los anexos establecidos por el Reglamento de Títulos y Grados perteneciente a Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Los autores.

Contenido

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Introducción.....	viii
Contenido.....	x
Contenido de tablas.....	xiv
Contenido de figuras.....	xv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
CAPITULO I	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	18
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación Espacial	19
1.2.2. Delimitación Temporal.....	19
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática	19
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas Específicos.....	20
1.4. Justificación	21
1.4.1. Social	21
1.4.2. Teórica	21
1.4.3. Metodológica	22
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II.....	24

MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. Bases Teóricas o Científicas	30
2.2.1. Definiciones del compromiso organizacional	30
2.2.2. Importancia del compromiso organizacional	31
2.2.3. Tipos de compromiso organizacional.....	32
2.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional.....	34
2.2.5. Definiciones de absentismo laboral	36
2.2.6. Tipos de absentismo laboral.....	37
2.2.7. Factores del absentismo laboral	38
2.2.8. Estrategias para reducir los niveles de absentismo	40
2.3. Marco Conceptual	40
CAPÍTULO III.....	45
HIPOTESIS	45
3.1. Hipótesis General	45
3.2. Hipótesis Específicas.....	45
3.3. Variables	46
3.3.1. Primera variable (Compromiso organizacional)	46
3.3.2. Segunda variable (Absentismo laboral)	47
CAPÍTULO IV	49
METODOLOGÍA.....	49
4.1. Método de Investigación	49
4.2. Tipo de Investigación	49
4.3. Nivel de Investigación.....	50
4.4. Diseño de la Investigación	50
4.5. Población y muestra	51
4.5.1. Población.....	51

4.5.2. Muestra	52
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	54
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	55
CAPÍTULO V	56
RESULTADOS	56
5.1. Descripción de resultados.....	56
5.1.1. Resultados Descriptivos de la primera variable (Compromiso Organizacional)	56
5.1.2. Resultados Descriptivos de la segunda variable (Absentismo Laboral) .	61
5.2. Contrastación de la hipótesis.....	63
5.2.1. Contrastación de la hipótesis general	64
5.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1	67
5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2	69
5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3	72
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	83
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	84
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento	86
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	88
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento	89
Anexo 6: Base de datos consolidada.....	99
Anexo 7: Consentimiento Informado	100

Anexo 8: Aplicación del instrumento de recolección de datos..... 102

Contenido de tablas

Tabla 1 Operacionalización--Variablee1.....	47
Tabla 2 Operacionalización--Variablee2.....	48
Tabla 3 Clasificación-de-la-población.	51
Tabla 4 Estadística de fiabilidad para instrumento (variable 1).	54
Tabla 5 Estadística de fiabilidad para instrumento (variable 2).	54
Tabla 6 Resultados descriptivos dimensión–Desarrollo Profesional.	56
Tabla 7 Resultados descriptivos dimensión–Sentido de Pertenencia.	57
Tabla 8 Resultados descriptivos dimensión–Reconocimiento Individual.	58
Tabla 9 Resultados descriptivos variable–Compromiso Organizacional.	60
Tabla 10 Resultados descriptivos dimensión–Turno de Trabajo..	61
Tabla 11 Resultados descriptivos variable–Absentismo laboral..	62
Tabla 12 Coeficiente de correlación....	64
Tabla 13 Relación entre Compromiso Organizacional y Absentismo laboral....	65
Tabla 14 Relación entre Desarrollo Profesional y Absentismo laboral.	68
Tabla 15 Relación entre Sentido de Pertenencia y Absentismo laboral...	70
Tabla 16 Relación entre Reconocimiento Individual y Absentismo laboral..	73

Contenido de figuras

Figura 1 Resultados descriptivos dimensión–Desarrollo profesional.	56
Figura 2 Resultados descriptivos dimensión–Sentido de pertenencia.....	57
Figura 3 Resultados descriptivos dimensión – Reconocimiento individual.....	59
Figura 4 Resultados descriptivos variable – Compromiso organizacional.....	60
Figura 5 Resultados descriptivos dimensión – Turno de trabajo.....	61
Figura 6 Resultados descriptivos variable – Absentismo laboral.....	63
Figura 7 Dispersión lineal de la hipótesis general..	66
Figura 8 Dispersión lineal de la hipótesis específica 1.....	69
Figura 9 Dispersión lineal de la hipótesis específica 2.....	71
Figura 10 Dispersión lineal de la hipótesis específica 3.....	74

Resumen

Para iniciar esta investigación, partimos de la cuestión ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo – Agencia Chanchamayo, 2023? y tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023. Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023; en razón a dicho propósito el estudio fue de tipo básica, perteneciente al nivel correlacional y específicamente tuvo un diseño no experimental- de corte transversal; tuvo un instrumento de recolección de datos el cual fue un cuestionario y se apoyó en revisión documental. Se obtuvo un resultado final: el índice Rho de Spearman, indica que coexiste un vínculo directo y significativo entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, respaldado por un $(r = 0.324^{**})$, y un p valor de (0.010) la cual precisa la significancia de la relación entre las variables de estudio. Partiendo de aquellos resultados, se sugiere y recomienda instruir en temas técnicos a los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, en relación con el compromiso organizacional, con la finalidad de mejorar el absentismo laboral, para conllevar a un incremento en la mejora del servicio a los usuarios de la agencia ubicada dentro de población de Chanchamayo.

Palabras clave: *Compromiso organizacional, absentismo laboral, productividad.*

Abstract

This thesis was based on the question "What is the relationship between organizational commitment and absenteeism in the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?" and its objective was to determine the relationship between organizational commitment and absenteeism in the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023. To this end, a basic, correlational and non-experimental cross-sectional design was developed; the data collection instrument was a questionnaire and a documentary review. As a final result: Spearman's Rho index indicates that there is a direct and significant relationship between organizational commitment and absenteeism in the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, supported by an ($r = 0.324^{**}$), and a p value of (0.010) which indicates the significance of the relationship between the study variables. Taking into account the results, it is recommended to train employees of the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, in relation to organizational commitment, in order to improve absenteeism, and thus provide better service to users of the agency located in the town of Chanchamayo.

Key words: *Engagement organizational, absenteeism labor, productivity.*

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, nuestro país se encuentra viviendo la transición de una emergencia sanitaria que fue decretada el 15 de marzo del 2020, a razón causante de una epidemia provocada por el virus denominado CCOVID-19. Esta situación a nivel organizacional, está causando que los colaboradores de forma general evidencien un escaso compromiso organizacional, pues se ha detectado la inexistencia de compromiso para con el mejoramiento continuo; la carga laboral se ha acumulado a nivel de todas las empresas, generándose un elevado índice de absentismo de tipo laboral por parte de los colaboradores, debido a las incapacidades temporales que sufrieron debido al contagio conllevando a índices altos de inasistencias voluntarias de los empleados.

A nivel mundial, la consecuencia de lo anteriormente indicado se refleja en la tasa de ausentismo por tratamiento médico la cual se ha elevado drásticamente. Especialmente, en margen de instituciones, no existe una política de seguimiento para controlar el estado de salud de cada empleado individual. También hay un alto índice de ausentismo por jornada parcial, impuntualidades en días laborables e incumplimiento de contratos laborales, ya que los empleados solicitan licencias durante el día por problemas personales y de salud. pues la afectación que produce el virus a cada persona es distinto y no existe una parámetro de comportamiento de tratamiento y solución del mal, haciendo incierto la reincorporación del colaborador a su centro de labores.

Todo lo anteriormente mencionado, ha generado una preocupación e inquietud natural de realizar esta investigación acerca de la relación coexistente entre compromiso

organizacional y absentismo laboral dentro de los empleados de organismos públicos y privados. Es sabido que, el elemento humano es calificado como de alta importancia porque es origen de conocimiento e innovación y es el principal comprometido con el uso y gestión de los recursos físicos, recursos financieros y patrimonios tecnológicos.

Específicamente, en la entidad financiera que fue objeto de estudio ubicado en la agencia Chanchamayo, se pretendió conocer y estipular la relación del compromiso organizacional y el absentismo laboral, el porqué de muchas actitudes del trabajador ante ciertas situaciones dentro del trabajo y el efecto en la productividad de la organización mencionada, en contextos estrictamente vinculados al ámbito laboral.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio fue ejecutado en el departamento de Junín, provincia de Chanchamayo, distrito de Chanchamayo. Precisamente, la aplicación y recolección de datos fue efectuado en la organización denominada Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo – Agencia Chanchamayo.

1.2.2. Delimitación Temporal

El tiempo de desarrollo de este trabajo se fija en el año 2023, al ser este periodo de tiempo en el que se formalizó todo el proceso investigativo.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Esta investigación hizo la utilización del compromiso organizacional como variable de investigación. En una entidad, el compromiso organizacional es "el grado en que los empleados

se identifican con la organización en la que trabajan, sus metas y aspiraciones para salvaguardar un sentido de correspondencia a la organización y seguir considerándose miembros de la organización" (Romero Arzapalo, 2022). Por ello llegamos a la conclusión que, es cualquier actitud hacia las actividades laborales que se desarrolla con el tiempo.

Por otro lado, se estudiará a la variable Absentismo Laboral. Según Salardi (2018), define esta frase como "un empleado que está ausente del trabajo, al no apersonarse a su centro laboral físico, excluyendo vacaciones, huelgas, bajas por enfermedad y bajas por enfermedad atribuibles como incapacidad, embarazo normal o excepciones por motivo de prisión" (pág. 47).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

a) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?

b) ¿Cuál es la relación entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?

c) ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La investigación ejecutada puede ser utilizada en organismo de índole público y privadas. También puede servir como modelo para otras instituciones similares a horizonte regional y nacional. Las conclusiones obtenidas tendrán valor y serán de base para estudios similares que se pudieran realizar a futuro.

De la misma forma, se justifica porque la administración de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo-Institución Chanchamayo tomará y adoptará nuevas políticas de trabajo en concordancia con las normativas de salud y de trabajo dictadas por el gobierno peruano. Por ello, los resultados de esta investigación servirán para evidenciar la influencia que tiene el compromiso organizacional con el absentismo laboral por parte del personal de la entidad pública. organizacional sobre el ausentismo entre los empleados de instituciones públicas.

1.4.2. Teórica

El presente trabajo de investigación se justifica porque la actual gestión de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo no ha diagnosticado la escala de compromiso laboral existente ni la escala de absentismo laboral dentro del personal desde su creación. Hasta la fecha de realización del estudio, no se había tenido investigaciones de las características programadas en este estudio, por lo que los resultados obtenidos servirán como antecedente y se podrá evidenciar el vínculo latente entre el compromiso con la organización y ausentismo al centro laboral en el personal de una entidad financiera particular.

Asimismo, el estudio nos dará un panorama claro de los problemas que existen en la organización, se basa en planteamientos teóricos que nos permitirán reconocer el vínculo entre el compromiso organizacional para con el absentismo, y para ello se utilizará una herramienta de medición. como herramienta de medición, un cuestionario para obtener información valiosa para la formulación de estrategias de mejora.

1.4.3. Metodológica

Se utilizó el método científico consiste en alcanzar resultados confiables a través de métodos tales como observación, la descripción, la correlación y la explicación simple utilizando una variedad de métodos y metodología específica. Las formas metódicas de investigación son trascendentales debido a la aplicación de instrumentos relacionadas con la investigación a un alto rango académico y comercial permite que los métodos de investigación sirvan como una buena referencia para otros investigadores de acuerdo con sus intereses y planes académicos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

a) Determinar la relación entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

b) Determinar la relación entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

c) Determinar la relación entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes Nacionales*

Gutiérrez (2019) en su investigación de grado denominado “Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública” perteneciente a una universidad de la capital de Lima. Este artículo examina el vínculo entre el compromiso organizacional y responsabilidad laboral entre docentes de una institución educativa bastante conocida a nivel de administración pública en 2018. El volumen del prototipo estratificada estuvo constituido por un poco más de un centenar de educadores seleccionados mediante una formula aleatoria. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un dominio correlacional y un diseño transversal. La información se recopiló mediante el Cuestionario de Características Organizacionales y la Escala de Compromiso Laboral. Los datos fueron evaluados mediante la evaluación no paramétrica perteneciente al coeficiente de vinculación de Spearman (ρ) para probar las hipótesis generales entre las variables, así como las hipótesis específicas entre las dimensiones del compromiso organizacional y las variables de compromiso laboral, así como para evaluar la significancia estadística del compromiso laboral. variables. resultados de la prueba. Los resultados del estudio muestran que ambas variables compromiso organizacional y compromiso laboral muestran correlación positiva moderada y correlación significativa; las dimensiones afectivas, normativa, de costos y alternativa del compromiso organizacional poseen una vinculación moderada, directa y preponderante con el compromiso laboral de los docentes entrevistados. En última instancia, los resultados asociados con estas correlaciones son estadísticamente significativos en el nivel de probabilidad $p < 0,05$.

Puma (2020) en su artículo de investigación nombrado “La motivación laboral y el compromiso organizacional” de la Universidad Alas Peruanas, ubicada en una ciudad amazónica. El propósito de este trabajo es determinar la relación entre la motivación de índole laboral y el compromiso de tipo organizacional entre los empleados de una organización pública de justicia. La metodología investigativa fue cuantitativa, el diseño es no experimental y los niveles son correlacionales. La muestra estuvo conformada casi por un centenar de empleados de la organización pública de justicia, y esta cantidad fue conseguida mediante muestreo probabilístico. Las herramientas utilizadas para recolectar información y datos fueron el interrogatorio de motivación desarrollado por el autor Sulca y el interrogatorio de compromiso de tipo organizacional adaptado por autor Rivera. Los resultados del estudio mostraron la coexistencia de una alta vinculación positiva entre motivación de tipo laboral y compromiso de índole organizacional. El instrumento estadístico arrojó un 0,76 y el valor p estuvo por debajo del rango específico ($p=0,000<0,05$). Como conclusión fue que los colaboradores evidencian una elevada motivación de tipo laboral, por ende, están comprometidos con su labor en la organización.

Rojas & Izaguirre (2020) en su artículo de investigación denominado “Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica” de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Menciona que el ausentismo es visto como uno un factor problemático la cual afecta de forma negativa la producción laboral; se suscita por muchas razones: físicas, mentales, laborales y sociales. El estudio encontró que el 100% de los artículos citaron el ausentismo como una reducción de la productividad, la mala calidad de la atención y los altos niveles de estrés laboral. El 50% de los registros seleccionados enumeraron como principales motivos de ausencia a temas de vitalidad, incidentes laborales, licencias maternales y de índole particular. Del cúmulo de empleos verificados, un 20% equivalente a 04 individuos estaban relacionados

con las consecuencias económicas del ausentismo. Se concluyó que los principales problemas de salud fueron las enfermedades del sistema respiratorio, sistema digestivo y sistema musculoesquelético. Los costos más altos a nivel nacional son el Hospital Arzobispo Loayza, superando el millón de soles mientras que el récord internacional se dio en un centro hospitalario colombiano con un costo anual de más de 28 millones de dólares.

Romero (2022) en su tesis de maestría que lleva por nombre “Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022” de la Universidad César Vallejo, Perú. Se buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y el ausentismo enfermero en una clínica privada de la ciudad de Lima capital. Para lograr este objetivo se utilizó un diseño descriptivo no experimental y un enfoque cuantitativo básico del grado de correlación. Su muestra incluyó 74 enfermeras que trabajan en una variedad de entornos de práctica privada. El método es la indagación y la visualización, y los instrumentales son el interrogatorio de Meyer & Allen equivalente a dieciocho reactivos proporcionados en tres dimensiones más la respectiva lista de reconocimiento. La tasa de fiabilidad del interrogatorio muestra una consistencia interna aceptable para dar por válido las respuestas obtenidas durante la recopilación de datos. Los resultados obtenidos muestran que la correlación entre las dos variables es significativa ($p=0,000$) y la correlación de las variables es $-0,703$. Se concluye con la existencia de un vínculo significativo e indirecta entre compromiso de tipo organizacional y la variable ausentismo de las enfermeras en una clínica privada capitalina en el año 2022.

Salardi (2018) en su artículo de investigación nombrado: “Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del RENIEC” de una universidad privada de la capital peruana. La razón de

este estudio fue examinar la relación entre compromiso de índole organizacional y la ausencia laboral entre los empleados operantes pertenecientes a subgerencia de procesamiento de registros personales del registro nacional de identidad y ciudadanía. Fue realizado una encuesta descriptiva encampo, eligiendo a 161 colaboradores pertenecientes y correspondientes a la población total; Se utilizaron métodos de encuesta y análisis de documentos para recopilar información para completar este estudio. Los resultados se presentan en forma de tablas estadísticas y tablas porcentuales, y se concluye que, en el segundo semestre de 2016, la empresa en su conjunto presentó baja lealtad organizacional y un alto nivel de ausentismo (6,28%). Hacer recomendaciones para aumentar el compromiso de índole organizacional y minimizar la ausencia laboral.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Mora & Romero (2021) desarrollaron artículo investigativo denominado “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia” de la Universidad de Zulia, Colombia. La meta fue examinar la obligación organizativa y su vínculo con los elementos de tipo demográficos provocantes de ausentismo. El nivel fue descriptivo con recolección de campo, y parte muestral elegida estuvo compuesta por un centenar y medio de sujetos que laboraban en establecimientos de comida rápida del distrito de Barranquilla. A esta población se le administró un cuestionario de 50 cuestionamientos utilizando una escala Likert. Los resultados muestran para lograr una integración laboral incluye componentes de compromiso organizacional tales como identificación para con la organización, compromiso en el ámbito laboral y probidad para con organización, que indican un enérgico sentido de correspondencia. Además, los estudiosos concluyeron que ausentismo tiene un alto valor, al estar relacionado con factores sociales y

demográficos tales como compromiso de las mujeres trabajadoras para los hijos, respaldo familiar, muy por encima de la distancia del trabajo hacia su hogar.

Amérigo (2021) en su trabajo de maestría de nombre: “Diseño de intervención para motivar y promover el compromiso laboral de los docentes que teletrabajan” de la Universidad Miguel Hernández de Elche, España. Este estudio desarrolla recomendaciones para una mediación motivadora y promotora de compromiso laboral entre profesores de secundaria en su modalidad de teletrabajo. Esta idea se desarrolló estableciendo un contexto teórico sobre la relevancia de motivación para con el compromiso de índole laboral para lograr el éxito organizacional. También el contexto fue desarrollado en base a las repercusiones que produjo la emergencia sanitaria en el mundo y las diversas transiciones que la pandemia ha traído en el mundo del trabajo. El propósito de este programa es brindar herramientas para que los docentes remotos recuperen la motivación y el compromiso para desempeñar su trabajo con éxito, pudiendo así brindar servicios con calidad.

Borth & Díaz (2018) en su artículo científico denominado: “El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral” de la Universidad de Granada, España. En el estudio, identificaron los efectos de la relación y la distancia entre los empleados y sus gerentes y la satisfacción laboral. Para ello, realizamos una encuesta transversal a poco más de 350 empleados después de examinar el modelo de compromiso tridimensional, el constructo de la complacencia en el trabajo y el patrón de vínculo supervisor-subordinado coexistente entre los trabajadores de fábricas bolivianas. El estudio utilizó cuestionario de compromiso organizacional, escalafón de calidad de supervisión y cuestionario de satisfacción general en el trabajo, que obtuvieron buenos indicadores psicométricos. Con base en las resultas logradas, pudieron validar la modelación propuesta en el estudio. Por un

lado, fue el efecto de la satisfacción sobre los compromisos emocionales y normativos, especialmente sobre los tipos de compromiso intrínsecos, aunque no afecta a la continuación del compromiso. También observaron que los empleados con excelentes y estrechas relaciones para con sus jefes poseen un gran nivel de complacencia (fundamentalmente extrínseca) y compromiso. Dichos hallazgos nos alientan a investigar más a fondo los antecedentes del compromiso, particularmente en muestras de otros países y de América Latina.

García & Martínez (2018) en su artículo de investigación titulado “Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo” de la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Proporcionan evidencia empírica de la relación entre salud y ausentismo en trabajadores de la alimentación a través de estudios descriptivos y correlacionales. El objetivo de este estudio es desafiar el paradigma existente de que los empleados están ausentes del trabajo debido a una pérdida de salud (física) y evaluar la relación entre la ausencia del trabajo por razones distintas a la enfermedad (por ejemplo, enfermedad). ausencia injustificada) para mantener los niveles de salud. Los resultados muestran que la salud mental está asociada con el ausentismo. Además, analiza cómo se manifiesta este fenómeno en el trabajo remoto, donde la salud mental puede jugar un papel clave en la productividad.

Ferraro (2018) en su investigación de maestría nombrado “Incidencia de Ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital zonal Especializado en Oncología Luciano Fortabat de Olavarría” pertenecientes a una entidad universitaria rosarina, Argentina. Ejecutó investigación de índole descriptiva, con enfoque cuantitativa de corte transversal y retrospectiva. Utilizando los instrumentos de recolección de datos, la muestra estuvo conformada por alrededor de 30 cuidadores, de los cuales al menos uno estuvo ausente del trabajo por un día y contaba con una constancia médica. Como respuesta, poco más del 50

% de los empleados no estuvieron trabajando el año pasado. Los meses con más retrasos fueron precisamente mes de julio, mes de marzo y mes de noviembre. Además, no se halló vínculo entre la duración del servicio y las tasas de inasistencias, pero persistió una predisposición hacia un mayor nivel de ausentismo con más años de servicio. En definitiva, fue observado que el desarrollo de una labor profesional prolongada a lo largo de los años puede provocar cansancio físico y mental de los trabajadores, llegando a ausentarse del trabajo por enfermedad (principalmente enfermedad mental); y luego concluyó que los bajos salarios, las relaciones interpersonales anormales, etc., conducen a la insatisfacción laboral. Algunas de las recomendaciones son mejorar el registro de certificados médicos, cambiar los ambientes laborales propiciando una rotación planificada, ejecutar periódicamente chequeos médicos de tipo ocupacional de acuerdo al perfil específico del puesto, tratar de implementar programas para preservar el bienestar mental y promover contenidos técnicos para el desarrollo profesional y la socialización interna y externa del contexto laboral promoviendo de esta forma la motivación y complacencia laboral.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Definiciones del compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (2001) Definieron el compromiso de tipo organizacional como un estatus mental. Este estado psicológico describe el vínculo entre el individuo y el empleador e influye en la disposición de permanecer o de abandonar al empleador. Estos eruditos también señalaron que el compromiso dentro de una organización es una construcción conceptual de múltiples dimensiones que incluye tres variantes de compromiso de índole organizacional: el de tipo afectivo, de tipo continuidad y el de tipo normativo.

Desde el concepto de Jericó (2001) precisa sobre compromiso como la estimulación del empleado de permanecer y contribuir sumando en los objetivos de dicha empresa. El compromiso difiere de la satisfacción pues en muchos casos un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido con la organización. Este tipo de compromiso es aplicable al profesional de la misma forma que a la empresa. Únicamente cuando se logre el crecimiento los profesionales se involucrarán plenamente, alcanzarán la excelencia y fomentarán el talento organizacional.

De forma complementaria, Colquitt (2007), conceptualizó el compromiso en una organización como la voluntad de los empleados de prolongar su vínculo en calidad de miembros de la organización. El compromiso influye en un empleado para permanecer empleado (retención) o abandonar al empleador (rotación).

2.2.2. Importancia del compromiso organizacional

Para investigadores como son Bayona & Goñi (2007) creen que la eficacia organizacional depende sustancialmente de la obtención de las metas planteadas de forma organizacional. La parte tecnológica y estructura organizacional son pasibles de imitación, pero el talento humano no puede emularse. Siguiendo esta línea conceptual, el éxito dentro la organización puede representarse y entenderse de variadas maneras y simultáneamente partiendo de una perspectiva subjetiva. Idealmente, los empleados en su conjunto comparten la misma visión del significado de la palabra éxito.

Desde la perspectiva de Doug y Fred (2006) demuestran que lograr el éxito personal y organizacional requiere competencia decorosa, basada en la aplicación constante de la inteligencia emocional, la capacidad psicológica para establecer los principios humanos

universales, valores, metas y acciones individuales. Los profesionales llegaron de forma concluyente que una organización inteligente es ética, su cultura organizacional está arraigada en valores importantes y sus empleados siempre actúan alineados con sus valores planteados.

Asimismo, Peters & Waterman (1992), nos mencionan que satisfacción de tipo organizacional se define como el resultado de que las personas aumenten la conciencia de los empleados en una organización con una cultura fuerte caracterizada por una visión compartida con la productividad como objetivo principal. Se ve reforzado en la organización por el compromiso desde arriba; por el contrario, sin el compromiso de las personas que trabajan en la organización, los principios axiológicos no pueden ponerse en práctica de manera consistente y sostenible en el tiempo.

2.2.3. Tipos de compromiso organizacional

Como indican Meyer & Allen (1997), el compromiso dentro de una organización se clasifica en tres tipos, dado que sus causas y efectos son diferentes. En los consecutivos párrafos se describe detalladamente cada tipo de compromiso organizacional sugerido por los autores previamente citados.

- **Compromiso afectivo:** Esta frase puede ser definida como la conexión emocional de un empleado con su empleador, que se especifica por su filiación con la organización y su implicación en ella, así como por el sentimiento de permanencia en la organización. Por lo tanto, este vínculo propicio en los empleados a disfrutar de su trabajo y sentirse felices trabajando para la organización. Por tanto, los empleados con este tipo de compromiso tienden a ocuparse a favor y bienestar de la unidad a la que corresponden (Johnson & Chang, 2006). Probablemente todo esto esté vinculado con la motivación intrínseca, ya que los empleados

realizan la actividad por puro placer, sin percibir incentivos externos y un fuerte deseo a nivel individual. Por tanto, esta definición de compromiso afectivo suele ser aceptada entre los profesionales investigadores de este tema.

- **Compromiso continuo:** Cuando se menciona esta frase, hace referencia a los costos que los empleados pueden perder si deciden abandonar la organización, como costos y/o beneficios financieros, por lo que la salida tiene un elevado valor económico para el empleado. Porque las posibilidades de conseguir otro trabajo similar son bajas (Arias, 2001). Esta visión del compromiso posee ciertas observaciones, por ello ciertos investigadores dicen que el compromiso de permanencia debe dividirse en un par de aspectos: sacrificio personal, referido a dejar el trabajo, y oportunidad limitada, referido al acceso a otras situaciones de índole laboral. (McGee & Ford, 1987; Somers, 1995).

En esa misma línea, los compromisos futuros pueden tener una motivación más extrínseca, pues lo atrayente al trabajador no suele ser la acción laboral que realiza por sí mismo, sino la recompensa que recibe de sus acciones, ya sean monetarias o no, u otra compensación. Así, lo único que esto significa es que el empleado permanece continuamente conectado a la organización porque recibe beneficios a los que no estaría acorde con renunciar o perder.

La implicación es que las sociedades con alto desempleo también tendrán un mayor compromiso de los empleados con la continuidad de sus organizaciones. (Vandenberghe, 1996).

- **Compromiso normativo:** Para finalizar, el compromiso de tipo normativo se define como un sentido de obligación sentido por los empleados hacia la empresa que les impide abandonar la misma; se refiere a las reglas de índole social que los empleados deben mantener activamente para que la empresa funcione adecuadamente (McDonald & Makin, 2000). Además, este compromiso puede referirse a un sentido de lealtad, comenzando por un sentido de moralidad, porque recibir ciertos beneficios, como educación, capacitación, seguro médico, etc., crea un sentido de reciprocidad entre los empleados hacia la organización. organización y por lo tanto está comprometido con su empleador por un periodo determinado (Arias, 2001).

2.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional

- Desarrollo profesional

Los investigadores Werther & Keith (1998) afirmaron que el perfeccionamiento de tipo profesional es la consecuencia de la planificación profesional y cubre todos los aspectos que los empleados necesitan mejorar para alcanzar los objetivos organizacionales. El desarrollo profesional se trata de desarrollo profesional; en otras palabras, una de las formas en que una organización puede conseguir empleados mejor capacitados es promoviendo el desarrollo profesional de los empleados. "Las carreras se basan en un desarrollo profesional progresivo y en puestos de mayor jerarquía y complejidad. El desarrollo profesional es un procedimiento formal y continuo que implica planificar las carreras futuras de los empleados con el potencial de pasar a puestos de nivel superior". (Chiavenato, 2002, p. 475).

- Sentido de pertenencia

Dicho con las palabras de Chiavenato (1994), entiende por pertenencia la capacidad de pensar por uno mismo y sentirse miembro de una agrupación. Dentro de las organizaciones la pertenencia es definida como el vínculo entre la empresa y sus empleados. Estas relaciones

están diseñadas para lograr objetivos personales y organizacionales. Cuando estos dos objetivos se integran y se satisfacen entre sí, la organización tiene responsabilidad social y los empleados tendrán un sentido de felicidad y pertenencia a la empresa. La empresa responsabiliza a las personas cuando aportan destrezas, sapiencias y competencias, así como una forma efectiva hacia niveles de ilustración - desempeño que los vuelven desafiantes y mejoran constantemente su posición en la organización.

Desde la perspectiva de Van Den Berghe (2005) precisa y argumenta que, para inculcar un sentido de propiedad entre los empleados, es deber de los gerentes celebrar reuniones periódicas, al menos una vez al mes, para informar a los empleados sobre la situación financiera, las metas, los planes y las estrategias. país y empresa y recibir sus opiniones y/o consejos. Asimismo, ratifica que el valor más significativo del empleador es el capital humano, fundamentalmente los empleados que aplican su experticia y sapiencia en cambios, invención continua, calidad laboral, excelentes bienes así como servicios, que permitan mejorar la productividad de la organización de la empresa, porque el futuro de la empresa está garantizado y el crecimiento; por lo tanto, deben considerarse activos, no costos, lo que significa que se deben considerar sus resultados, no salarios, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y las organizaciones deben cambiar su actitud y estar abiertas a analizar, aceptar e implementar cambios, innovación. Además, es responsabilidad de la dirección fidelizar y gravitar a dichos empleados, porque con ellos la organización puede obtener ventajas comparativas sobre sus competidores, permitiéndole desarrollarse, transformar, obtener el liderazgo y adquirir resultados exitosos futuros.

- Reconocimiento individual

Acorde a Meyers (2004), precisa respecto al Rango de necesidades propuesta por Maslow manifiesta y abarca sobre las insuficiencias y anhelos en la vida de un individuo. Primero se complacen las insuficiencias fisiológicas, seguidas de las insuficiencias de seguridad, y las insuficiencias de seguridad deben satisfacerse antes de que surjan las insuficiencias sociales. Según la descripción, los tres niveles más bajos de necesidades son factores de mantenimiento para los miembros de la organización más que factores de motivación. Pero antes de abordar estas dos categorías superiores de necesidades, es necesario satisfacerlas. Los estímulos monetarios motivan la auto necesidad, la misma que está relacionada con el reconocimiento

A juicio de Chiavenato (2002), detalla de forma minuciosa que una representación de reconocer el desempeño excepcional suele ser por intermedio de incentivos no financieros que elogian los esfuerzos que van más allá de las responsabilidades personales o de los empleados.

2.2.5. Definiciones de absentismo laboral

El absentismo de tipo laboral es una preocupación importante en las organizaciones, y desde el primer momento de empleo, las necesidades de las personas se satisfacen a través de la compensación por servicios.

En opinión de Ribaya (1995) la inasistencia de índole laboral es "En unas pocas horas iguales a la jornada laboral, nadie que no trabaje está fuera; en este caso, el objetivo es determinar cuantitativamente la no asistencia al centro laboral (insistencia presencial)".

Desde la perspectiva de Francisco Moliner (2006), en su obra denominada "Absentismo en el Trabajo", precisa a la insistencia laboral como: la acción personal de un empleado que se

ausenta del trabajo por elección propia a causa de sobreponer temas personales. Significa que una persona abandona sus obligaciones.

Del mismo modo, Rodríguez De La Prada (1999) define la ausencia del trabajo significa en todo caso la ausencia del trabajador al trabajo en un día hábil legal, durante un período correspondiente a un día laborable.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1991) define la ausencia como "la ausencia de un empleado que debe estar en el trabajo, excepto en caso de vacaciones, huelga, embarazo normal y encarcelamiento".

Según esta definición, existen dos distinciones claras entre ausencia: la conocida ausencia voluntaria se produce cuando el empleado decide no ir a trabajar, mientras que la llamada ausencia involuntaria se produce por motivos ajenos al control del empleado (por ejemplo, ausentismo por razones médicas). En conclusión, se puede decir que el ausentismo es el tiempo total que los empleados de la organización no se encuentran en el trabajo. Se reconoce que también puede resultar difícil distinguir entre ausencia voluntaria e involuntaria. Sin embargo, se han utilizado estimaciones de frecuencia y duración de las ausencias para distinguir entre ambas.

2.2.6. Tipos de absentismo laboral

Como afirma Rojas (2014), coexisten diversas situaciones y actuaciones posibles de justificar la inasistencia. Por tanto, el ausentismo no debe verse sólo como un comportamiento individual, de modo que las diferencias entre categorías permitan comprenderlo y gestionarlo mejor.

- **Absentismo involuntario justificado:** Dichas ausencias serán por causas legalmente reconocidas como incapacidad temporal y licencia y serán comunicadas inmediatamente a la organización.

- **Absentismo involuntario injustificado:** Esta ausencia está relacionada con el incumplimiento de la jornada laboral, que se relaciona con factores psicosociales que llevan a abandonar el trabajo sin el permiso de la empresa (llegadas tarde, organización, cuidado de niños o personas mayores, etc.) y mirar al empleado. Desde el punto de vista del empleado sobre la satisfacción laboral, esta ausencia obliga al empleado a decidir si viene a trabajar en un día determinado, dependiendo de su motivación, valores y objetivos de desempeño.

La mayor parte de la literatura coincide en que las ausencias médicas son involuntarias y justificables por enfermedades comunes, enfermedades laborales o accidentes dentro de las instalaciones de la organización, y que el empleado se ausenta por características personales y organizacionales.

2.2.7. Factores del absentismo laboral

Las personas guían su comportamiento en función de cómo sienten y perciben su hábitat. Justamente por ello, Arias (1999) afirma que “todo accionar es causada a raíz de algunos factores y no puede considerarse que surja de la nada; siempre podemos encontrar motivaciones y razones detrás de ellas”.

En resumen, el autor cree que existen muchos elementos afectan de forma directa e indirecta el proceder de los empleados en una situación específica. El comportamiento de los

trabajadores está condicionado por elementos de tipo cultural, familiar, social, económico y de tipo político presenciado en el entorno humano. En el entorno organizacional existen diversos factores que de alguna manera influyen y regulan el comportamiento de los empleados en el trabajo, por ejemplo: falta de ergonomía, mala política salarial, falta o exceso de actividades y actividades individuales. Estos diversos componentes se fraccionan en elementos de índole interno y externo, asumiendo la organización como eje central y referencial. Los componentes intrínsecos son todos los factores surgidos de la empresa y son externos a los empleados.

Acorde lo mencionan diversos autores, los empleados presentarán motivos internos o externos de ausentismo, y tendrán en cuenta que algunos de estos motivos son prevenibles o, por el contrario, controlables. Por ejemplo, por motivos como falta de transporte, exceso de actividades y falta de personal, contratación, malas políticas salariales, condiciones laborales inestables, retraso en el pago de salarios, falta de motivación, etc.

Con base en el investigador Acosta (2000): "Algunos factores se pueden evitar, como: malas condiciones de transporte, cuidado de los niños, agenda ocupada, tolerancia a las tardanzas sin permiso directo, despido. También se puede evitar la monotonía, la reputación de la empresa y las circunstancias laborales concluyendo en una falta de lealtad".

El objetivo de inspeccionar, o al menos impedir, estos componentes reducirán la inasistencia en la empresa reduciendo las secuelas a raíz del incumplimiento. Sin embargo, hay otros factores que siempre son posibles porque no se pueden soslayar ni fiscalizar a las enfermedades, peripecias o situaciones ambientales ajenas. Similares a las producidas por la reciente emergencia sanitaria mundial que afectó a muchas empresas.

2.2.8. Estrategias para reducir los niveles de absentismo

El ausentismo se admite como razonable siempre y cuando el rango de faltas está dentro de límites aceptables, pero si consigue rangos muy elevados, puede tener un efecto peligroso en el funcionamiento de la organización. Existe una necesidad urgente de tomar medidas para controlar y reducir el ausentismo investigando en profundidad las causas que crean y sostienen el ausentismo. (Samaniego, 1998) “El actual 'límite inferior' de ausentismo total ronda el 4% en promedio y casi ninguna compañía del mercado puede bajar de este valor" (Bastide, 2012).

Reducir el absentismo supone cambiar el modelo organizativo de gestión, por ejemplo: desarrollar nuevas claves culturales basadas en los perfiles de los empleados (Samaniego, 1998).

Para Boada & Vallejo (2005), nos precisan que el campo de los recursos humanos se combina con la psicología y tiene una misión muy importante en la organización, es decir, gestionar la política de personal y la gestión de personal en todos los rangos, mejorar la calidad de expectativa laboral y garantizar al trabajo como un medio de perfeccionamiento personal para su auto desarrollo, e incitar el interés de los empleados por la organización y su compromiso e implicación en la consecución de sus metas, comprendiendo la conducta, las destrezas, las expectativas y las necesidades de las personas, implementando rangos de evaluación y control que ayuden a los empleados a desarrollar de forma integral programas de formación y prevención.

2.3. Marco Conceptual

Absentismo: Dícese de inasistencia laboral a toda ausencia o desidia para con el cargo laboral y los deberes vinculados al mismo.

Actividad: Conglomerado de acciones o tareas que efectúa una persona u organización para alcanzar sus objetivos.

Área: Cualquier órgano o parte de una entidad orgánica que represente a un empleador.

Capacitar: Prepara a los empleados para comportamientos o comportamientos laborales específicos y proporciona orientación profesional y práctica sobre diversos procesos de trabajo.

Competencias: Las características personales se expresan como procederes visibles para el cometido laboral exitoso, que incluyen de manera integrada conocimientos, habilidades y actitudes que son diferentes en una determinada organización y entorno.

Compromiso: Hace referencia a la capacidad de una persona para darse cuenta de lo importante que es terminar el trabajo en una fecha límite determinada.

Dirigir: Está vinculado con guiar las intenciones, procesos y acciones de un grupo de personas para lograr objetivos específicos.

Diseñar: Cree una aplicación, herramienta, método, programa, formulario o sistema inexistente que, lo más importante, resuelva el inconveniente al que responde.

Ejecutar: Se toman acciones para lograr los objetivos establecidos de la organización a través de funciones delegadas a todos los niveles de la organización. Hacer o realizar una acción.

Estrategia: Técnica y conglomerado de mecanismos predestinadas a obtener uno o varios propósitos

Extrínseca: Dícese que es obtenido o añadido al ambiente propio de algo.

Habilidades: Caracteres propios de las características personales de las personas y/o adquiridas mediante la práctica.

Identificar: Examinar la identificación de un individuo, de objeto o mecanismo.

Intrínseco: Es una forma o cualidad de algo que se manifiesta independientemente de las circunstancias.

Organizar: Planear u organizar la ejecución de algo, distribuir fácilmente los recursos materiales y personales, optimizar su uso y asignar sus funciones específicas para lograr resultados específicos.

Órgano: Son los componentes que componen la parte estructural orgánica de la Entidad.

Oportunidad de desarrollo laboral: Esta es una ocasión para pasar de un grado laboral (puesto o puesto que ocupa un puesto en una explícita organización del rubro público o

privado) a una condición superior con un aumento salarial, pero con más responsabilidad en función de la formación o habilidades certificadas. para la gente.

Planeación: El procedimiento de concluir metas y objetivos pasibles de averiguación durante un lapso a expectante los cuales deben ser alcanzados y concretizados.

Plan operativo: Hace referencia al documento formal en el que el responsable de una organización (empresa, agencia, organización no gubernamental, etc.) o parte de ella (departamento, departamento, delegación, oficina) establece objetivos e instrucciones que serán logrados en un plazo muy corto.

Productividad: Considera el desempeño o producción de un recurso (humano o material) para determinar la eficiencia de su uso. La productividad se deriva de la relación entre: productos y recursos.

Proyecto: Hace referencia al conglomerado de cálculos, bosquejos y otras acciones técnicas que determinan lo que se necesita para la realización de un producto o servicio o la realización de un plan.

Rendimiento: Es el nivel en que se obtienen las obras y resultados que componen el trabajo de un sujeto.

Satisfacción del trabajo: Se refiere a la cualidad universal del sujeto hacia el trabajo, que puede ser favorable o no favorable y suele depender de la divergencia entre lo que la persona quiere del trabajo y lo que obtiene del mismo.

Sentimiento de pertenencia: Es descrito a la complacencia de creerse parte de un colectivo, un conglomerado social o de una organización. Tiene su comienzo en el núcleo familiar considerándose como primer conjunto social.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

a) Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

b) Existe una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 202.

c) Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 202.

3.3. Variables

3.3.1. Primera variable (Compromiso organizacional)

Definición conceptual

El estudio tomó como primera variable de investigación al Compromiso Organizacional, el cual dentro de una entidad es “el nivel en que los empleados se identifican con la organización para la que trabajan, sus objetivos y esfuerzos para mantener la membresía y la participación continua en la organización.” (Romero Arzapalo, 2022). Es decir, es toda cualidad o predisposición para con la acción de índole laboral, forjada con el transcurrir de los años.

Definición operacional

El cálculo de la variable en mención fue efectuado mediante la utilización y aplicación de un cuestionario a los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo – Agencia Chanchamayo. La variable fue establecida de forma operacional como la sumatoria de los resultados de tres dimensiones: Desarrollo profesional, sentido de pertenencia y reconocimiento individual.

**Tabla 1:
Operacionalización – Variable 1**

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Compromiso Organizacional	Desarrollo profesional	Adaptación del colaborador	2 ítems	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Sentido de pertenencia	Desarrollo de sentimiento de pertenencia a la institución	10 ítems	
		Involucramiento en la mejora de la calidad organizacional		
		Aceptación de carga laboral		
		Oportunidades de desarrollo profesional		
		Satisfacción por las relaciones interpersonales		
Reconocimiento individual	Reconocimiento por actividad distinguida	2 ítem		

Fuente: Elaborado por los investigadores

3.3.2. Segunda variable (Absentismo laboral)

Definición conceptual

Por otro lado, se estudiará a la variable Absentismo Laboral. Según Salardi (2018) definió a esta variable como “ausencia al centro laboral cuando se espera que el empleado esté en el trabajo, excluyendo días festivos, huelgas, licencias por enfermedad, tales como licencias por enfermedad por discapacidad personal, excepciones por embarazo normal o encarcelamiento.” (pág. 47).

Definición operacional

El cálculo de la variable en mención fue efectuada a través de la utilización y aplicación de un cuestionario a los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo – Agencia Chanchamayo. La variable fue establecida de forma operacional como la suma de los resultados de la dimensión: turno de trabajo.

Tabla 2:
Operacionalización – Variable 2

VARIABLE 2	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Absentismo Laboral	Turno de trabajo	Nivel máximo de insistencias según la institución	7 ítems	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Nivel diario de insistencias		
		Nivel de ausentismo por tratamiento médico		
		Nivel de ausentismo por temas personales		
		Nivel de ausentismo parcial		
		Nivel de tardanzas		
		Incumplimiento de contrato		

Fuente: Elaborado por los investigadores

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Este estudio hizo uso para su planteamiento, ejecución, desarrollo y finalización del método científico. Teniendo en cuenta el concepto proporcionado por Hernández et al. (2001) precisa que “es un conglomerado de sistemas y procesos empíricos utilizados para estudiar fenómenos; es dinámico, cambiante y en constante evolución” (pág. 15). Teniendo en cuenta lo anterior, fue usado este método para llegar a obtener un resultado desconocido hasta determinado momento y nos ayudaron a abordar las cuestiones previamente planteadas.

En esa misma línea, el método específico elegido fue el hipotético deductivo; teniendo presente la definición de Delgado & Alvarado (2010) el método específico usado “es un procedimiento de lógico razonamiento la cual parte de conclusiones universales para llegar a definiciones muy específicas” (pág.12).

4.2. Tipo de Investigación

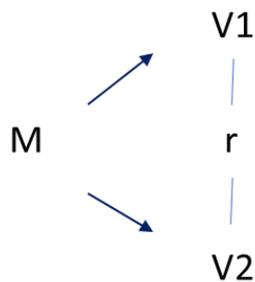
En referencia a ese tema, podemos decir que es investigación básica. Según Castro (2016) “es la indagación enfocada a la exploración de conocimientos desconocidos. Pues aglomera información del contexto objetivo para sumar y enriquecer el discernimiento científico” (pág.79). Asimismo, a juicio de Muñoz (2011) establecer que “la investigación básica recibe también la denominación de investigación científica pura, teórica o fundamental. Es caracterizada por estar orientada a la incubación de nuevos temas, conclusiones y realidades” (pág. 25).

4.3. Nivel de Investigación

Como nivel recae en el correlacional. Teniendo a referente a Castro (2016) “el objetivo es relacionar dos o más variables de estudio que se intuyen son congruentes y vinculados entre sí. Así también se usa para evaluar el grado de correlación entre variables claves.” (pág. 80).

4.4. Diseño de la Investigación

La investigación o estudio fue trabajado bajo diseño no experimental de corte transversal, la misma que acciona sin manipular deliberadamente las variables en cuestión. En otras palabras, es una investigación donde no realizamos la manipulación intencional de las variables independientes en cuestión. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos que ocurren en ambientes naturales y luego analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2001). Asimismo, fue empleado un diseño transversal en razón que el estudio fue efectuado durante un período de tiempo utilizando las mismas variables de estudio. La investigación tubo el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de observación

r = Relación o Correlación

V1 = Representa la variable 01 (Compromiso organizacional)

V2 = Representa la variable 02 (Absentismo laboral).

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Acorde a las perspectivas de (Hernández & Mendoza, 2018) “Una población es el conglomerado de todos los casos que cumplen un conjunto de características específicas. Por lo tanto, se recomienda instaurar estas características de manera explícita para definir los parámetros de muestreo” (p. 190). Para los efectos de este proyecto, estuvo conformada de una población estadística finita la misma que estaba compuesta por el personal total de la entidad CMAC Huancayo pero de la Agencia Chanchamayo, los cuales suman 74 personas.

Tabla 3:

Clasificación de la Población	
Gerencia de administración	15 colaboradores
Gerencia de operaciones y finanzas	15 colaboradores
Gerencia de negocios	44 colaboradores
Total	74 colaboradores

Fuente: Elaborado por los investigadores

. - Criterios de inclusión

Fue considerado dentro del estudio, todos los sujetos y/o componentes con los criterios enlistados a continuación:

- Personal con vínculo contractual con vigencia
- Personal con antigüedad mínima de tres meses
- Personal perteneciente al género masculino y femenino (sin distinción y sin límite de edad alguna)

- Criterios de exclusión

Se hizo la exclusión para este procedimiento de investigación, todos los sujetos y/o componentes con los criterios enlistados a continuación:

- Personal pertenecientes a contratas externas y/o tercerizados
- Personal con descanso médico temporal y/o licencia por maternidad

- Personal que se encuentren en período vacacional.

4.5.2. Muestra

Se estableció el número exacto de la muestra haciendo uso del muestreo aleatorio que fue calculado mediante la fórmula, siguiente

$$n_0 = \frac{Z^2 pq N}{S^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Reemplazando los valores:

$$Y = 95\%$$

$$Z = 1.95 \text{ (valor de la normal estándar)}$$

$$p = 0.5 \text{ (nivel de conocimiento del problema)}$$

$$q = 0.5 \text{ (nivel de desconocimiento del problema)}$$

$$S = 0.05 \text{ (nivel de error máximo permisible)}$$

$$N = 74 \text{ (tamaño de la población)}$$

Reemplazando en la ecuación se tiene:

$$n_0 = \frac{1.95^2 * 0.5 * 0.5 * 74}{0.05^2(74 - 1) + 1.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n_0 = 63$$

Por lo tanto, en la investigación se trabajó con 63 colaboradores que forman parte del personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- Técnicas de recolección de datos

Acorde a Morán & Alvarado (2010) en relación a las ciencias de índole social la técnica es definida como "un compuesto de pautas y actividades utilizadas para gestionar las herramientas que ayudan a los individuos a utilizar estas técnicas" (p. 47). Por las razones anteriores, el método más adecuado para este tipo de investigación fue el uso de encuestas. Esta tecnología posibilitó la recolección de datos evitando cambiar el contexto espacial o las características propias del sitio de investigación.

- Instrumento de recolección de datos

El instrumento según Morán & Alvarado (2010) es definido y entendido como "un mecanismo que posibilita la obtención de datos para tomar la decisión de aceptar o no aceptar una hipótesis de investigación después del análisis realizado. Esta recopilación de datos sólo es válida si la herramienta se utiliza en las condiciones de la tecnología adecuada." (pág. 47).

Por lo tanto, el instrumento utilizado fue un cuestionario, al ser un documento compuesto por interrogantes relacionadas con las variables del estudio, lo que permitió recolectar información muy relevante para los propósitos del proyecto propuesto.

- Validez del instrumento

Es una característica que proporciona una referencia de cómo se debe medir la herramienta propuesta, y su validez debe evidenciarse mediante la obtención de resultados relacionados con la capacidad, desenvolvimiento, conducta o estructura que aspira medir. (Hernández et al, 2010). En razón a ello, se tuvo la validación de juicio de experto por parte de 03 profesionales conocedores de la materia de estudio a tratar.

- Confiabilidad del instrumento

En relación a la medición de forma confiable para con el instrumento de recolección de datos fue necesario hacer uso del índice denominado Alfa de Cronbach. Desde la perspectiva de (Hernández & Mendoza, 2018), “La seguridad de un instrumento de características de medición está vinculado con su uso reiterado en un mismo individuo, contexto o situación particular produciendo resultados muy similares” (p. 228).

Tabla 4:
Estadística de fiabilidad para el instrumento de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	63

Fuente: Resultado de SPSS 25

Tabla 5:
Estadística de fiabilidad para el instrumento de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	63

Fuente: Resultado de SPSS 25

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

En este estudio investigativo, los datos se procesaron utilizando diversos métodos como: ordenamiento y codificación, registro de tipo manual, indagación de documentos, tabulación de tablas de frecuencia e interpretación comprensible de gráficos. Fueron usados estadísticas descriptivas para el análisis de datos, mientras que se utilizaron medidas de estadística inferencial para probar hipótesis utilizando un programa estadístico denominado SPSS 25.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

El estudio presentado y desarrollado está enmarcado y parametrado con los criterios éticos que rigen una investigación y ende se tiene el asentimiento previamente informado de los participantes, los cuales fueron notificados acerca de sus atribuciones y compromisos dentro de esta investigación.

Así también, fue aplicado el criterio de confidencialidad pues fueron informados de la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación. Finalmente, con respecto a la observación, actuamos con cautela durante los momentos de recopilación de información o datos asumiendo toda compromiso ético que potencialmente podrían generarse por las consecuencias y consecuencias de las interacciones efectuadas con los sujetos participantes en nuestra investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados Descriptivos de la primera variable (*Compromiso Organizacional*)

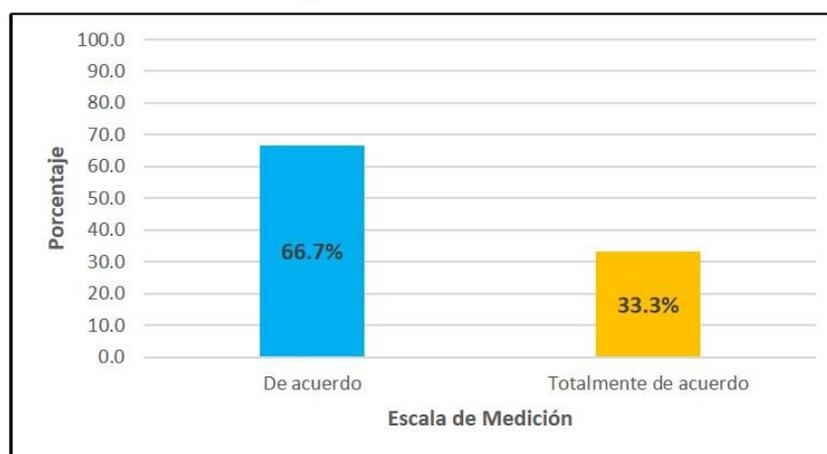
- Dimensiónnn1: Desarrollo Profesional

Tabla 6:
Resultado descriptivos dimensión-Desarrollo Profesional

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	42	66.7	66.7	66.7
	Totalmente de acuerdo	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100	100	

Fuente: Elaborado por los investigadores

Figura 1:
Resultado descriptivos dimensión-Desarrollo Profesional



Fuente: Elaborado por los investigadores

Partiendo de los resultados expuestos en la Tabla número 6 y la Figura número 1, se aprecia rotundamente que 42 encuestados, que equivalen al 66.7% de la muestra elegida para el estudio, manifiestan estar “de acuerdo” ante el desarrollo profesional vigente en la entidad

bancaria; mientras que 21 encuestados que equivalen al 33.3% de la muestra elegida para el estudio, se muestran “totalmente de acuerdo”.

De forma concluyente, la mayor parte de los empleados de la agencia bancaria, manifiestan su aprobación total ante el Desarrollo Profesional en el Compromiso Organizacional, que se desarrolla en la entidad bancaria ubicada en la Agencia Chanchamayo, 2023.

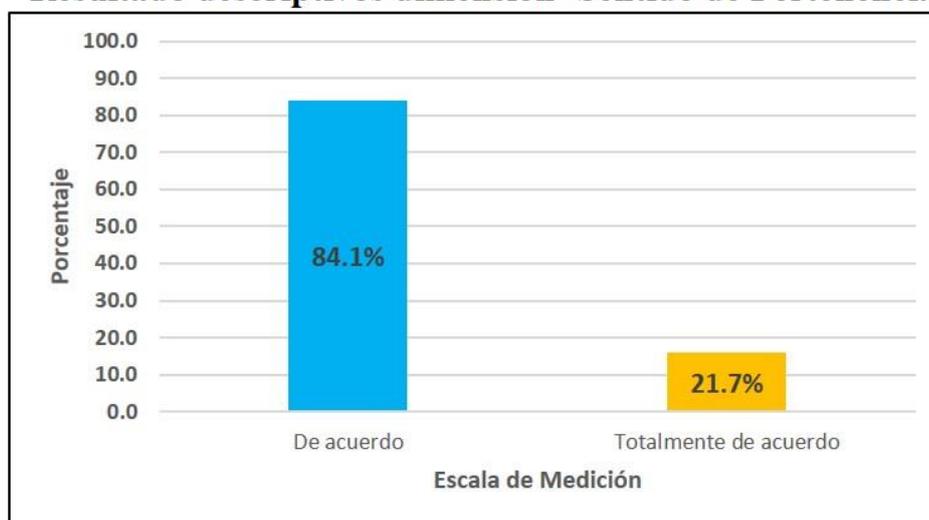
- Dimensión 2: Sentido de Pertenencia

Tabla 7:
Resultado descriptivos dimensión-Sentido de Pertenencia

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	53	84.1	84.1	84.1
	Totalmente de acuerdo	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100	100	

Fuente: Elaborado por los investigadores

Figura 2:
Resultado descriptivos dimensión- Sentido de Pertenencia



Fuente: Elaborado por los investigadores

Partiendo de los resultados expuestos en la Tabla número 7 y la Figura número 2, coexisten 53 encuestados que equivalen el 84.1% de la muestra elegida para esta tesis, manifiestan estar “de acuerdo”; finalmente, 10 encuestados, o sea el 21.7%, manifiestan estar “totalmente de acuerdo”. Se concluye que, la mayor parte de los empleados de la agencia bancaria, están de acuerdo con el Sentido de Pertenencia en el Compromiso Organizacional, desarrollada en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

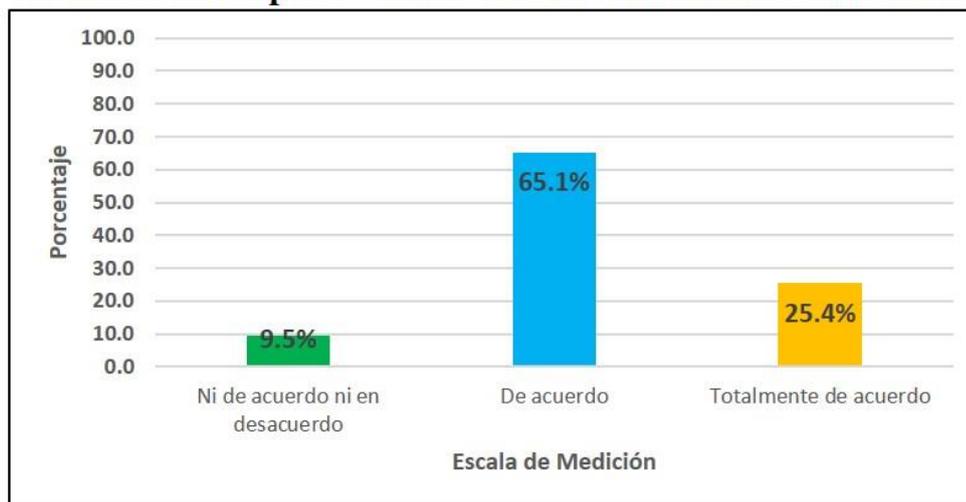
- Dimensión 3: Reconocimiento Individual

Tabla 8:
Resultado descriptivos dimensión-Reconocimiento Individual

Esca la de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	9.5	9.5
	De acuerdo	41	65.1	74.6
	Totalmente de acuerdo	16	25.4	100.0
	Total	63	100	100

Fuente: Elaborado por los investigadores

Figura 3:
Resultado descriptivos dimensión- Reconocimiento Individual



Fuente: Elaborado por los investigadores

Como se puede apreciar en la Tabla número 8 y la Figura número 3, existe 6 encuestados que equivalen el 9.5%, mientras que 41 encuestados que equivalen el 65.1% de la muestra elegida para el estudio, manifiestan estar “de acuerdo”; se finaliza con, 16 encuestados, equivalente al 25.4%, se muestran “totalmente de acuerdo”.

De forma concluyente, la mayor parte de los empleados de la agencia bancaria, están de acuerdo con el Reconocimiento Individual en el Compromiso Organizacional, que se desarrolla en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

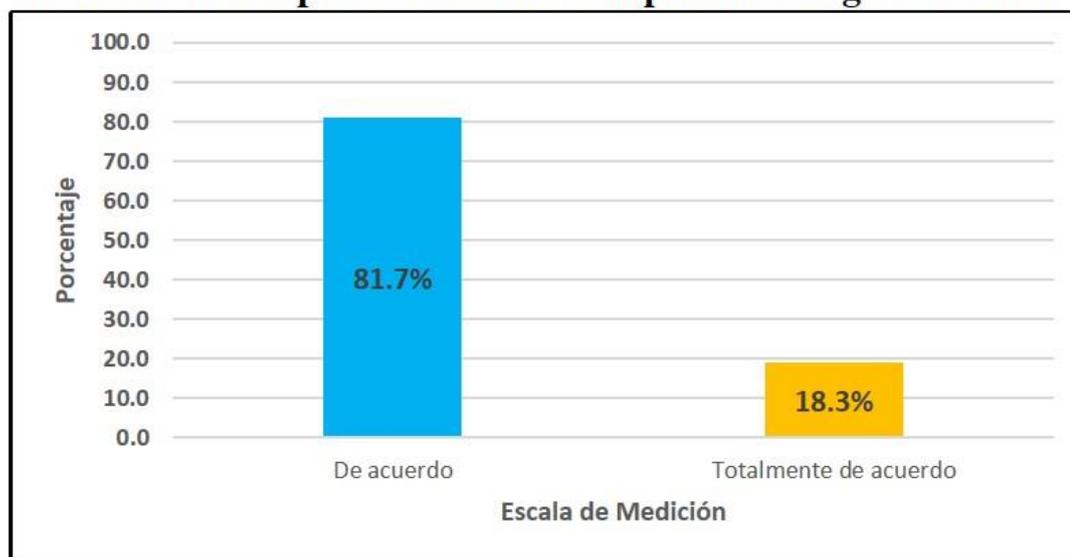
- Valoración de los colaboradores en relación con el Compromiso Organizacional

Tabla 9:
Resultado descriptivos variable-Compromiso Organizacional

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	51	81.0	81.0	81.0
	Totalmente de acuerdo	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100	100	

Fuente: Elaborado por los investigadores

Figura 4:
Resultado descriptivos variable-Compromiso Organizacional



Fuente: Elaborado por los investigadores

De forma resumida, desde la subjetiva opinión de cada uno de los encuestados trabajadores, acorde a la Tabla número 9 y la Figura número 4, es factible evidenciar de forma clara que hay 51 encuestados, que equivalen el 81.0% de la muestra elegida para el estudio, quienes manifiestan estar de acuerdo y 12 encuestados, equivalente al 19.0%, manifiestan estar “totalmente de acuerdo”.

De forma concluyente, se puede apreciar de forma evidente que estos indicadores, simbolizan la aceptación y consenso con la que la gran parte de encuestados respondieron en el cuestionario en proporción a la variable Compromiso Organizacional.

5.1.2. Resultados Descriptivos de la segunda variable (Absentismo Laboral)

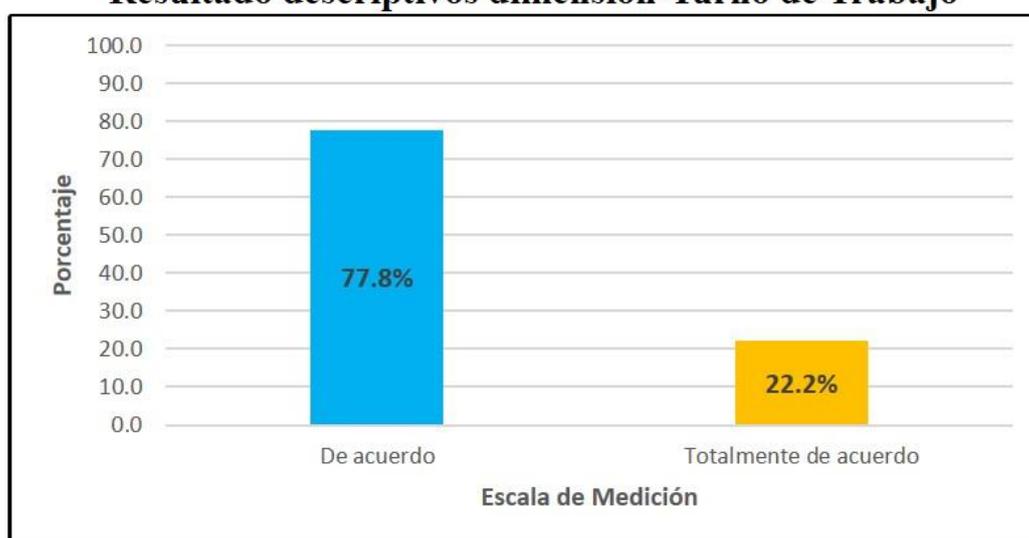
- Dimensión 1: Turno de Trabajo

Tabla 10:
Resultado descriptivos dimensión-Turno de Trabajo

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	49	77.8	77.8	77.8
Totalmente de acuerdo	14	22.2	22.2	100.0
Total	63	100	100	

Fuente: Elaborado por los investigadores

Figura 5:
Resultado descriptivos dimensión-Turno de Trabajo



Fuente: Elaborado por los investigadores

Desde el punto de vista de los empleados encuestados en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, según la Tabla 10 y la Figura 5, existen 49

encuestados que equivalen el 77.8% de la muestra elegida para el estudio, manifiestan estar “de acuerdo”; para finalizar, 14 encuestados, equivalente al 22.2%, manifiestan estar “totalmente de acuerdo”.

De forma concluyente, la mayor parte de los empleados de la agencia bancaria, mencionan estar “de acuerdo” con el Turno de Trabajo en el Absentismo Laboral, que se efectúan en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo.

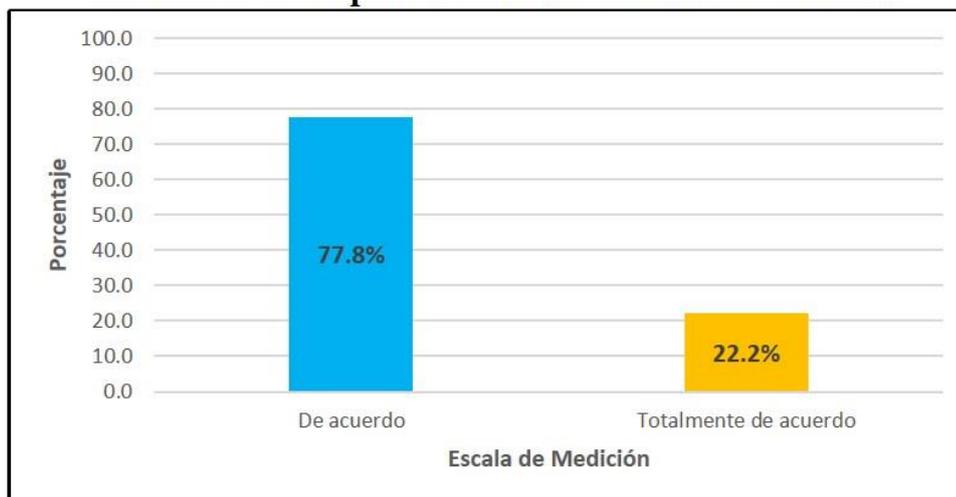
- Valoración de los colaboradores en relación con el Absentismo Laboral

Tabla 11:
Resultado descriptivos variable-Absentismo Laboral

Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	49	77.8	77.8	77.8
	Totalmente de acuerdo	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100	100	

Fuente: Elaborado por los investigadores

Figura 6:
Resultado descriptivos variable-Absentismo Laboral



Fuente: Elaborado por los investigadores

De forma concluyente, y partiendo de la opinión subjetiva de cada uno de los trabajadores que rellenaron la encuesta, acorde a la Tabla número 11 y Figura número 6, se evidencia de forma clara la existencia de 49 encuestados, equivalente al 77.8% de la muestra elegida para el estudio, quienes manifiestan estar “de acuerdo” y 14 encuestados, equivalente al 22.8% de la muestra elegida para el estudio, los mismos que manifiestan estar” totalmente de acuerdo”.

De forma concluyente, se puede apreciar de forma evidente que estos indicadores simbolizan la aceptación y consenso que posee la mayor parte de los empleados, en contraste con la variable Absentismo Laboral.

5.2. Contrastación de la hipótesis

Acorde al contexto de este estudio investigativo, así como el nivel de investigación, precisamos que para cotejar todas las hipótesis planteadas fue necesario la utilización del estadígrafo Rho de Spearman, ya que el fin fue determinar el vínculo coexistente entre el Compromiso Organizacional y el Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y

Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo; de la misma forma, fue necesario considerar la tabla de correlación de (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 12:
Coefficiente de correlación

Coefficiente	Significado	Nivel de significancia
-1	Correlación negativa perfecta.	Significativa (valor $p < 0.0$)
-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.	Altamente significativa (valor $p < 0.01$)
0.00	No existe correlación.	
0.10	Correlación positiva muy débil.	
0.25	Correlación positiva débil.	No significativa (valor $p > 0.05$)
0.50	Correlación positiva media.	
0.75	Correlación positiva considerable.	
0.90	Correlación positiva muy fuerte.	
1	Correlación positiva perfecta.	

Fuente: Hernández & Mendoza (2018)

5.2.1. *Contrastación de la hipótesis general*

1. **Planteamiento de la hipótesis estadística**

- Hipótesis Nula (H_0)

No existe una relación directa y significativa entre el Compromiso Organizacional y el Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

- Hipótesis Alternativa (H_1)

Existe una relación directa y significativa entre el Compromiso Organizacional y el Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

2. **Nivel de confianza** = 95%
3. **Nivel de significancia** = 0.05
4. **Regla de decisión**
 - Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ; y se rechaza la H_1 .
 - Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0 ; y se acepta la H_1 .
5. **Prueba de hipótesis**

Tabla 13:
Relación entre el Compromiso Organizacional y el Absentismo Laboral

			Compromiso Organizacional	Absentismo Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1	.324**
		Sig. (bilateral)		0.010
		N	63	63
	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	.324**	1
		Sig. (bilateral)	0.010	
		N	63	63

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

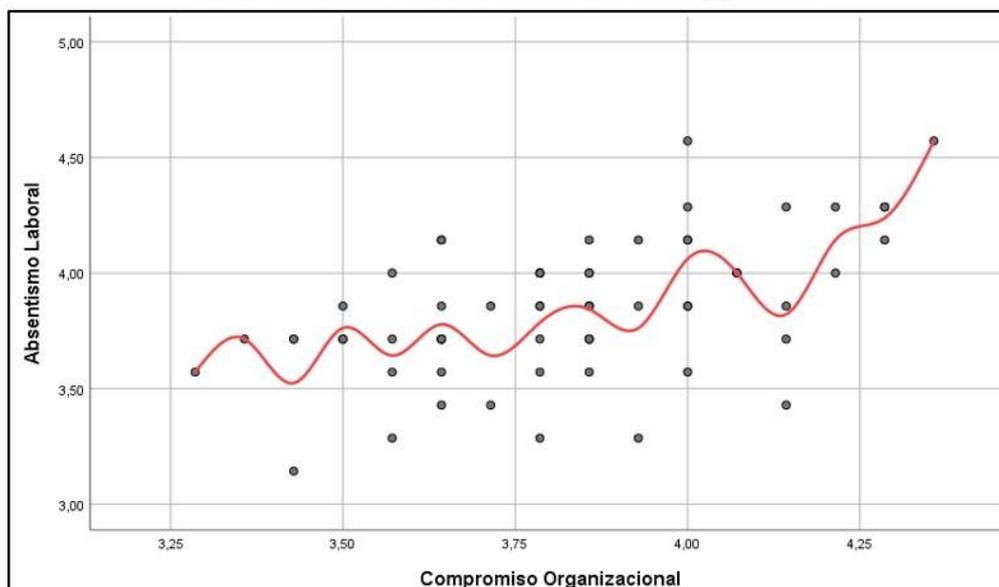
Fuente: Elaborado por los investigadores

6. Decisión estadística

En concordancia con el índice Rho de Spearman, los resultados indican que existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, amparado por un ($r = 0.324^{**}$) que precisa una relación positiva débil; y un p valor de (0.010) que evidencia la significancia de esta relación; razón coherente por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna proyectada como hipótesis general.

7. Diagrama de dispersión

Figura 7:
Dispersión lineal de la hipótesis general



Fuente: Elaborado por los investigadores

8. Conclusión final

Según pudo ser evidenciable en el diagrama de dispersión, se reitera el resultado conseguido con el Rho de Spearman ($r = 0.324^{**}$), ya que la línea indica una correlación positiva débil y los puntos con relación a ella (agrupación de los puntos) precisa la intensidad de la relación coexistente entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, año 2023.

5.2.2. *Contrastación de la hipótesis específica 1*

1. **Planteamiento de la hipótesis estadística**

- Hipótesis Nula (H_0)

No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

Hipótesis Alternativa (H_1)

Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

2. **Nivel de confianza = 95%**

3. **Nivel de significancia = 0.05**

4. **Regla de decisión**

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ; y se rechaza la H_1 .
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0 ; y se acepta la H_1 .

5. Prueba de hipótesis

Tabla 14:
Relación entre el Desarrollo Profesional y el Absentismo Laboral

			Desarrollo Profesional	Absentismo Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	1	.027**
		Sig. (bilateral)		0.824
		N	63	63
	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	.027**	1
		Sig. (bilateral)	0.824	
		N	63	63

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

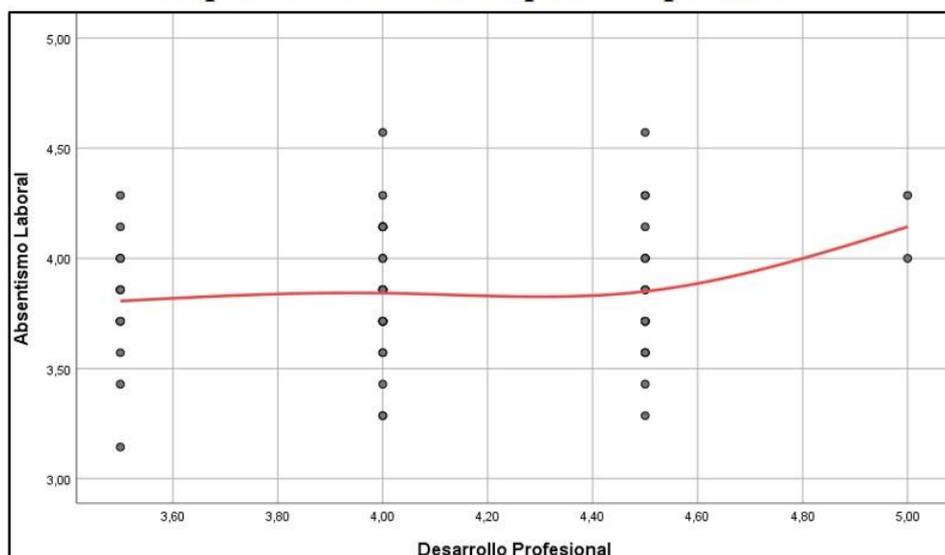
Fuente: Elaborado por los investigadores

6. Decisión estadística

En concordancia con el índice Rho de Spearman, los resultados precisan la existencia coherente de una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, amparado por un ($r = 0.027^{**}$) precisando un vínculo positivo muy débil; y un p valor de (0.824) que muestra la no significancia de esta relación; razón además por el cual se admite la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna proyectada como hipótesis específica 1.

7. Diagrama de dispersión

Figura 8:
Dispersión lineal de la hipótesis específica 1



Fuente: Elaborado por los investigadores

8. Conclusión final

Tal como se puede precisar en el diagrama de dispersión, se ampara el resultado obtenido con el Rho de Spearman ($r = 0.027^{**}$), ya que la línea indica una correlación positiva muy débil y los puntos en relación con ella (agrupación de los puntos) precisa la no intensidad de la relación existente entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

5.2.3. Contratación de la hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula (H_0)

No existe una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

Hipótesis Alternativa (H_1)

Existe una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

2. **Nivel de confianza** = 95%

3. **Nivel de significancia** = 0.05

4. **Regla de decisión**

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ; y se rechaza la H_1 .

- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0 ; y se acepta la H_1 .

5. **Prueba de hipótesis**

Tabla 15:
Relación entre el Sentido de Pertenencia y el Absentismo Laboral

			Sentido de Pertenencia	Absentismo Laboral
Rho de Spearman	Sentido de Pertenencia	Coefficiente de correlación	1	.499**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	63	63
	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	.499**	1
Sig. (bilateral)		0.000		
N		63	63	

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

Fuente: Elaborado por los investigadores

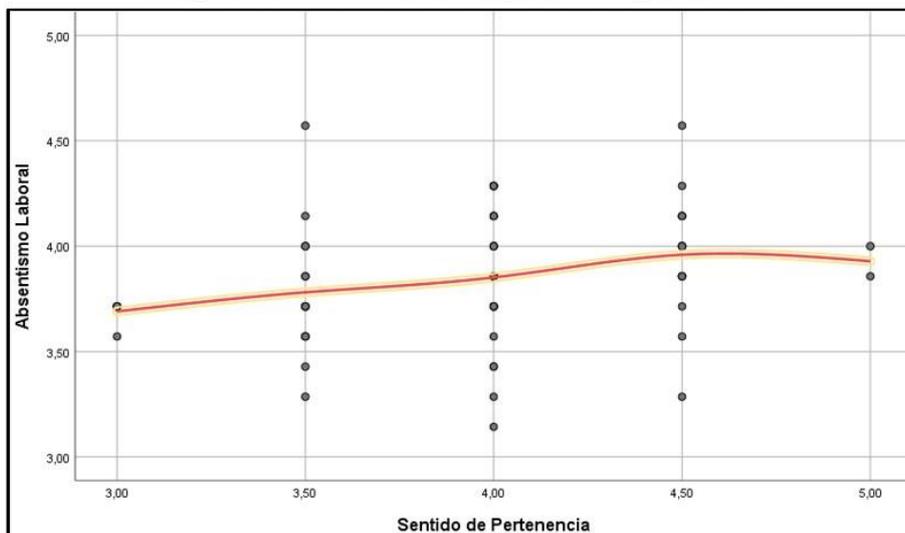
6. **Decisión estadística**

En concordancia con el índice Rho de Spearman, los resultados precisan la existencia una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, respaldado por un ($r = 0.499^{**}$) que precisa una relación positiva media; y un p valor de (0.000) que evidencian

la significancia de este vínculo; juicio coherente por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada como hipótesis específica 2.

7. Diagrama de dispersión

**Figura 9:
Dispersión lineal de la hipótesis específica 2**



Fuente: Elaborado por los investigadores

8. Conclusión final

Según es factible visualizar en el diagrama de dispersión, se reitera el resultado conseguido con el Rho de Spearman ($r = 0.499^{**}$), ya que la línea manifiesta una correlación positiva media y los puntos en vinculación con ella (agrupación de los puntos) demuestra la intensidad del vínculo existente entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el 2023.

5.2.4. *Contrastación de la hipótesis específica 3*

1. **Planteamiento de la hipótesis estadística**

Hipótesis Nula (H_0)

No existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

Hipótesis Alternativa (H_1)

Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

2. **Nivel de confianza** = 95%

3. **Nivel de significancia** = 0.05

4. **Regla de decisión**

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ; y se rechaza la H_1 .
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0 ; y se acepta la H_1 .

5. Prueba de hipótesis

Tabla 16:
Relación entre el Reconocimiento Individual y el Absentismo Laboral

			Reconocimient o Individual	Absentismo Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento Individual	Coefficiente de correlación	1	.181**
		Sig. (bilateral)		0.156
		N	63	63
	Absentismo Laboral	Coefficiente de correlación	.181**	1
		Sig. (bilateral)	0.156	
		N	63	63

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

Fuente: Elaborado por los investigadores

6. Decisión estadística

En concordancia con el índice Rho de Spearman, los resultados ratifican la presencia de una relación directa y significativa entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, amparado por un ($r = 0.181^{**}$) que precisa una correlación positiva débil; y un p valor de (0.156) evidenciando la significancia de este vínculo; razón coherente por el cual se admite la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna planteada como hipótesis específica 3.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Discusión sobre el objetivo general

Producto del resultado del estudio investigativo se determina la relación que existe entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el 2023; esto es amparado con una correlación Rho de Spearman de ($r=0.324^{**}$); y un (p valor=0.010); consecuentemente, coexiste suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna mostrada como hipótesis general. Asimismo, en concordancia con la exploración bibliográfica; las resultas obtenidas son avaladas por tesis como Criollo (año 2018); Ramírez (2020); y Meneses (2019), correspondientemente, dentro del territorio nacional; así como la tesis ejecutada por Zambrano (2021); y Zache (2020), correspondientemente, dentro del entorno internacional; quienes de una manera u otra corroboran la relación que existe entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral.

2. Discusión sobre los objetivos específicos

En relación al primer objetivo específico, se establece la relación que existe entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el 2023, esto se respalda con una correlación Rho de Spearman de ($r = 0.027^{**}$); y un (p valor = 0.824); por tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna planteada como hipótesis específica 1. Como consecuencia, al analizar estos resultados se confirma que el desarrollo profesional guarda una relación directa y no significativa con el Absentismo Laboral, por lo tanto, se confirma que, si se mejora adecuadamente el desarrollo profesional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo; mejoraría significativamente el absentismo laboral.

En relación al segundo objetivo específico, se establece la relación que existe entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023, esto se respalda con una correlación Rho de Spearman de ($r = 0.499^{**}$); y un ($p \text{ valor} = 0.000$); por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna presentada como hipótesis específica 2. Consecuentemente, al estudiar estas resultados se reafirma que el sentido de pertenencia coexiste una relación directa y significativa con el Absentismo Laboral, por ende, queda confirmado que, si se maneja pertinentemente el sentido de pertenencia en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo; mejorará significativamente el absentismo laboral.

Por finalizar este acápite y en correlación al tercer objetivo específico, se establece la relación que existe entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, durante el año 2023, esto se respalda con una correlación Rho de Spearman de ($r = 0.181^{**}$); y un ($p \text{ valor} = 0.156$); por tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna presentada como hipótesis específica 3. Consecuentemente, al examinar estos resultados se corrobora que el reconocimiento individual si guarda un vínculo directo y significativo con el absentismo laboral, por lo tanto, queda confirmado que, si se incentiva adecuadamente el reconocimiento individual en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo; mejorará significativamente el absentismo laboral.

CONCLUSIONES

Después de haber obtenido resultados concluyentes en el tratamiento y desarrollo de esta tesis, se obtuvieron las conclusiones siguientes:

1. Se determina la relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, y esto se ampara por un índice de correlación ($r = 0.324^{**}$); y un (p valor = 0.010); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna presentada como hipótesis general. Esto nos quiere decir que el compromiso organizacional juega un papel muy trascendental en el absentismo laboral, por tanto, si se perfecciona el compromiso organizacional, se optimizará el absentismo laboral en la agencia Chanchamayo.
2. Consiguientemente, se precisa la relación indirecta y significativa entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, y esto se ampara por un índice de correlación ($r = 0.027^{**}$); y un (p valor = 0.824); por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna presentada como hipótesis específica 1. Esto involucra de forma clara que el desarrollo profesional guarda una relación directa y no significativa con el absentismo laboral, por lo tanto, se confirma que, si se mejora adecuadamente el desarrollo profesional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo; mejoraría significativamente el absentismo laboral.
3. Por otro lado, también, se precisa la relación directa entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, y esto se avala por un índice de correlación ($r = 0.499^{**}$); y un (p valor = 0.000); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna presentada

como hipótesis específica 2. Esto involucra claramente que el sentido de pertenencia cumple una situación directa en el absentismo laboral, por consiguientemente si se incrementara el sentido de pertenencia se reducirá el absentismo en la agencia Chanchamayo.

4. Así también, se precisa la relación directa y significativa entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, y esto se avala por un índice de correlación ($r = 0.181^{**}$); y un p valor = 0.156; por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna presentada presentada como hipótesis específica 3. En términos concisos mencionamos que el reconocimiento individual posee un rol trascendental en el absentismo laboral, por ende, si se incrementa el reconocimiento individual se perfeccionará el absentismo dentro las instalaciones de la agencia Chanchamayo.

RECOMENDACIONES

Teniendo como punto de partida los resultados alcanzados en este estudio investigativo se plantean las recomendaciones siguientes:

1. Se sugiere la publicación de los resultados en la entidad bancaria para conocimiento de sus colaboradores en general de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, con la finalidad de que el personal entienda la importancia que juega el compromiso organizacional en el absentismo laboral dentro de la agencia Chanchamayo.
2. Se sugiere capacitar mediante talleres de motivación a los colaboradores en general de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, con la finalidad de fortalecer el compromiso organizacional y disminuir en gran porcentaje los índices de absentismo laboral dentro de la agencia Chanchamayo.
3. En caso de no publicarse los resultados de esta investigación, el personal de la gerencia de administración, gerencia de operaciones y finanzas, así como la gerencia de negocios desconocerá de una realidad problemática latente que debe mejorarse sin duda alguna. Por ello, se debería establecer estrategias precisas y específicas para mejorar los resultados obtenidos por parte de la gerencia general.
4. Se sugiere llevar a cabo estudios de mayor profundidad investigativa sobre las variables tratadas en base a los resultados obtenidos en esta investigación realizada dentro de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, con la finalidad de enriquecer el conocimiento para así poder plantear.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

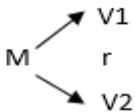
- Aldana, J. (2013). *Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Alvarado Pintado, L., & Agurto Mejía, H. (2009). *Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel*. Piura, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Amérigo Pérez, A. (2021). Diseño de intervención para motivar y promover el compromiso laboral de los docentes que teletrabajan. *tesis de maestría*. Universidad Miguel Hernández de Elche, Elche, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11000/25867>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. New York: Editorial Shalom .
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Borth, R., & Díaz Bretones, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *artículo*. Universidad de Granada, Granada, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/62591>
- Castro, E. (2016). *Teoría y práctica de la investigación científica*. Huancayo.
- Ferraro, C. (2018). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado de oncología Luciano Fortabat de Olavarria*. Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Obtenido de <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
- Funes, M. (2013). *Compromiso laboral de una institución del estado*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Funes-Mariela.pdf>
- García, V., & Martínez, R. (2018). *Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo*. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/13907>
- Gutierrez, M. (2019). Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3048>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2001). *Metodología de la Investigación* (5ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Huamán Huayta, L., & Orellana Mendez, G. (2005). *Diseño y elaboración de proyectos de investigación*. Huncayo, Perú: Digigraph.
- Ibañez Machicao, M. (2011). *Administración de recursos humanos en la empresa* (1ra Edición ed.). Lima: San Marcos.
- Morán Delgado, G., & Alvarado Cervantes, D. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Education.

- Rojas , J., & Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *artículo de investigación*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>
- Romero Arzapalo, Z. (2022). Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022. *tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94743>
- Salardi Veit, P. (2018). Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del RENIEC. *tesis de maestría*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2724>
- Sánchez, C., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación*. Lima: Visión Universitaria.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO AGENCIA CHANCHAMAYO, 2023

<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p> <p>c) Determinar la relación entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>- Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p> <p>b) Existe una relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p> <p>c) Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento individual y el absentismo laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional - Sentido de pertenencia - Reconocimiento individual <p>Variable 2:</p> <p>Absentismo Laboral</p> <p>Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Turno de trabajo 	<p>MÉTODO: Científico</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Relacional</p> <p>DISEÑO: No experimental, de corte transversal</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M= Muestra total de 63 colaboradores</p> <p>V1= Variable 1 (Compromiso organizacional)</p> <p>V2= Variable 2 (Absentismo Laboral)</p> <p>r= Correlación entre dichas variables</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Encuestas: Cuestionario de encuesta.</p>
--	--	---	---	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

- Matriz de operacionalización de la variable 1

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Compromiso Organizacional	"Es el grado en que un empleado se identifica con la organización donde trabaja, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización y seguir siendo partícipe de ella" (Romero, 2022).	Desarrollo profesional	Adaptación del colaborador	2 ítems	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Sentido de pertenencia	Desarrollo de sentimiento de pertenencia a la institución	10 ítems	
			Involucramiento en la mejora de la calidad organizacional		
			Aceptación de carga laboral		
			Oportunidades de desarrollo profesional		
		Satisfacción por las relaciones interpersonales			
Reconocimiento individual	Reconocimiento por actividad distinguida	2 ítem			

- Matriz de operacionalización de la variable 2

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Absentismo Laboral	"Es la no asistencia al trabajo por parte de un empleado, el cual se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, descansos médicos, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha por embarazo normal o prisión" (Salardi Veit, 2018).	Turno de trabajo	Nivel máximo de insistencias según la institución Nivel diario de insistencias Nivel de ausentismo por tratamiento médico Nivel de ausentismo por temas personales Nivel de ausentismo parcial Nivel de tardanzas Incumplimiento de contrato	7 items	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

- Matriz de operacionalización del instrumento (variable 1)

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALAS	
Compromiso Organizacional	Desarrollo profesional	Adaptación del colaborador	P1. ¿Usted se ha adaptado con facilidad a las condiciones de trabajo dentro de su entidad?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
			P2. ¿Considera usted que en su centro laboral aplican estrategias para facilitar la adaptación del trabajador en el ambiente laboral?		
	Sentido de pertenencia	Desarrollo de sentimiento de pertenencia	P3. ¿Se siente usted identificado con su entidad?		
			P4. ¿La entidad promueve el desarrollo del sentimiento de pertenencia para con los trabajadores?		
		Involucramiento en la mejora de la calidad organizacional	P5. ¿Se siente usted parte del desarrollo organizacional de la CMAC Huancayo?		
			P6. ¿La CMAC Huancayo lo hace participe del desarrollo organizacional de la institución?		
		Aceptación de carga laboral	P7. ¿Considera adecuada la cantidad de producción diaria asignada para la jornada de trabajo?		
			P8. ¿Considera usted que la tarea diaria a desempeñar es la más adecuada para usted?		
		Oportunidades de desarrollo profesional	P9. ¿Considera usted que la CMAC Huancayo le brinda las facilidades para poder desarrollarse profesionalmente dentro de la institución?		
			P10. ¿La CMAC Huancayo promueve el desarrollo académico y profesional dentro de la institución?		
		Satisfacción por las relaciones interpersonales			P11. ¿Considera usted que el trato con sus compañeros de trabajo es horizontal, cordial y amable?
					P12. ¿Considera usted que la entidad promueve el trato digno y amable con sus trabajadores en todos los niveles?
	Reconocimiento individual	Reconocimiento por actividad distinguida	P13. ¿Considera usted que existe un sistema de reconocimientos para motivar al trabajador cuando usted realiza alguna actividad distinguida dentro de la CMAC Huancayo?		
			P14. ¿Los encargados de la CMAC Huancayo reconocen y motivan a los trabajadores que realizan efectivamente sus labores?		

- Matriz de operacionalización del instrumento (variable 2)

VARIABLE 2	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALAS
Absentismo Laboral	Turno de trabajo	Nivel máximo de insistencias según la institución	P1. ¿Considera usted que la CMAC Huancayo toma acciones correctivas frente a las insistencias injustificadas del trabajador?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Nivel diario de insistencias	P2. ¿Considera usted que en la CMAC Huancayo es alto el índice de ausentismo laboral diario?	
		Nivel de ausentismo por tratamiento médico	P3. ¿Considera usted que las razones del ausentismo en su mayoría son faltas por tratamiento médico?	
		Nivel de ausentismo por temas personales	P4. ¿Considera usted que las razones del ausentismo en su mayoría son faltas por problemas personales?	
		Nivel de ausentismo parcial	P5. ¿Considera usted que las razones del ausentismo en su mayoría son faltas por horas o de forma parcial?	
		Nivel de tardanzas	P6. ¿Considera usted que la CMAC Huancayo se preocupa por tardanzas a las jornadas laborales?	
		Incumplimiento de contrato	P7. ¿Considera usted que la CMAC Huancayo se preocupa por el término de su vínculo laboral?	

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO - AGENCIA CHANCHAMAYO, 2023

Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle solo unos minutos de su tiempo para poder resolver los siguientes ítems. Este cuestionario será realizado solo con fines de estudio por lo cual los datos obtenidos serán de carácter confidencial, le agradecemos su tiempo y participación en esta investigación. Complete las interrogantes teniendo en cuenta su percepción personal. Elija una alternativa del 1 al 5 para cada pregunta, teniendo en cuenta la siguiente escala.

1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

N°	PREGUNTAS O ÍTEMS	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
1	¿Usted se ha adaptado con facilidad a las condiciones de trabajo dentro de su entidad?					
2	¿Considera usted que en su centro laboral aplican estrategias para facilitar la adaptación del trabajador en el ambiente laboral?					
3	¿Se siente usted identificado con su entidad?					
4	¿La entidad promueve el desarrollo del sentimiento de pertenencia para con los trabajadores?					
5	¿Se siente usted parte del desarrollo organizacional de la CMAC Huancayo?					
6	¿La CMAC Huancayo lo hace participe del desarrollo organizacional de la institución?					
7	¿Considera adecuada la cantidad de producción diaria asignada para la jornada de trabajo?					
8	¿Considera usted que la tarea diaria a desempeñar es la más adecuada para usted?					
9	¿Considera usted que la CMAC Huancayo le brinda las facilidades para poder desarrollarse profesionalmente dentro de la institución?					
10	¿La CMAC Huancayo promueve el desarrollo académico y profesional dentro de la institución?					
11	¿Considera usted que el trato con sus compañeros de trabajo es horizontal, cordial y amable?					
12	¿Considera usted que la entidad promueve el trato digno y amable con sus trabajadores en todos los niveles?					
13	¿Considera usted que existe un sistema de reconocimientos para motivar al trabajador cuando usted realiza alguna actividad distinguida dentro de la CMAC Huancayo?					
14	¿Los encargados de la CMAC Huancayo reconocen y motivan a los trabajadores que realizan efectivamente sus labores?					
ABSENTISMO LABORAL						
15	¿Considera usted que la CMAC Huancayo toma acciones correctivas frente a las inasistencias injustificadas del trabajador?					
16	¿Considera usted que en la CMAC Huancayo es alto el índice de ausentismo laboral diario?					
17	¿Considera usted que las razones del ausentismo en su mayoría son faltas por tratamiento médico?					
18	¿Considera usted que las razones del ausentismo en su mayoría son faltas por problemas personales?					
19	¿Considera usted que las razones del ausentismo en su mayoría son faltas por horas o de forma parcial?					
20	¿Considera usted que la CMAC Huancayo se preocupa por tardanzas a las jornadas laborales?					
21	¿Considera usted que la CMAC Huancayo se preocupa por el término de su vínculo laboral?					

Gracias por su participación.

Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento

- Estadística de fiabilidad para el instrumento de la variable 1.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,376	63

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos de la primera variable. Fuente: Resultados en SPSS 25.

- Estadística de fiabilidad para el instrumento de la variable 2.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	63

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos de la segunda variable. Fuente: Resultados en SPSS 25.

Validación del instrumento por experto 1

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO" que hace parte de la investigación: "Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023" La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **PALOMINO ROMERO LILIANA BENITA**
 Formación académica : **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**
 Áreas de experiencia profesional : **NEGOCIOS Y ECONOMIA**
 Tiempo : **11 AÑO** Cargo actual: **GERENTE**
 Institución : **DIESTROS CORREDORES DE SEGUROS SAC**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1:

Título: Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

Variable: Compromiso organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	3	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	3	4	3	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
D3	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	3	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	3	4	4	
	22	3	4	4	4	4	
	23	4	4	4	4	4	
	24	4	4	4	4	4	
D4	25	3	4	4	4	4	
	26	4	4	4	4	4	
	27	4	4	4	4	4	
	28	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

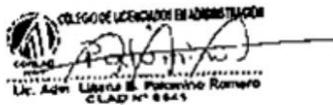
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido
Cuadro 1: Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
M.B.A. PALOMINO ROMERO LILIANA BENITA	MÁSTER EN GLOBAL MBA	4	NIVEL ALTO

Sello y Firma:



Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2:

Título: Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

Variable: Absentismo laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	
	5	4	3	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	3	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	3	4	3	4	4	
	12	4	3	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	4	3	4	4	4	
D3	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	3	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	3	4	4	
	22	3	4	4	4	4	
	23	4	4	4	4	4	
	24	4	4	4	4	4	
D4	25	3	4	4	4	4	
	26	4	4	4	4	4	
	27	4	4	4	4	4	
	28	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido
Cuadro 1: Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
M.B.A. PALOMINO ROMERO LILIANA BENITA	MÁSTER EN GLOBAL MBA	4	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


 INSTITUTO VIRTUAL DE INVESTIGACIÓN
 U. Huancayo
 Lic. Adm. Liliana B. Palomino Romero
 CLAP N° 8845

Validación del instrumento por experto 2

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO" que hace parte de la investigación: "Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023" La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO**
 Formación académica : **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**
 Áreas de experiencia profesional : **GERENCIA, PLANIFICACION Y ESTRATEGIAS**
 Tiempo : **1 AÑO** Cargo actual: **ADMINISTRADOR**
 Institución : **DIRESA**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1:

Título: Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

Variable: Compromiso organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	3	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	3	4	3	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
D3	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	3	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	3	4	4	
	22	3	4	4	4	4	
	23	4	4	4	4	4	
	24	4	4	4	4	4	
D4	25	3	4	4	4	4	
	26	4	4	4	4	4	
	27	4	4	4	4	4	
	28	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LIC. QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO	LICENCIADA EN ADMINISTRACION	4	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO
 REGUC N° 40212 - CLAD

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2:

Título: Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

Variable: Absentismo laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	
	5	4	3	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	3	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	3	4	3	4	4	
	12	4	3	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	4	3	4	4	4	
D3	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	3	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	3	4	4	
	22	3	4	4	4	4	
	23	4	4	4	4	4	
	24	4	4	4	4	4	
D4	25	3	4	4	4	4	
	26	4	4	4	4	4	
	27	4	4	4	4	4	
	28	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LIC. QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO	LICENCIADA EN ADMINISTRACION	4	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


 QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO
 REGUC N° 40212 - CLAD

Validación del instrumento por experto 3

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO**” que hace parte de la investigación: “**Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023**” La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **ESPINOZA PUCA MEDALIT NANCY**
 Formación académica : **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**
 Áreas de experiencia profesional : **GESTION ADMINISTRATIVA**
 Tiempo : **4 AÑOS** Cargo actual: **TECNICO ADMINISTRATIVO**
 Institución : **CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1:

Título: Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

Variable: Compromiso organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	3	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	3	4	3	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
D3	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	3	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	3	4	4	
	22	3	4	4	4	4	
	23	4	4	4	4	4	
	24	4	4	4	4	4	
D4	25	3	4	4	4	4	
	26	4	4	4	4	4	
	27	4	4	4	4	4	
	28	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1: Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LIC. ESPINOZA PUCA MEDALIT NANCY	LICENCIADA EN ADMINISTRACION	4	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2:

Título: Compromiso Organizacional y Absentismo Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo - Agencia Chanchamayo, 2023.

Variable: Absentismo laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	3	4	4	
	4	4	4	3	4	4	
	5	4	3	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	3	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	3	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	3	4	3	4	4	
	12	4	3	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	4	3	4	4	4	
D3	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	3	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	3	4	4	
	22	3	4	4	4	4	
	23	4	4	4	4	4	
	24	4	4	4	4	4	
D4	25	3	4	4	4	4	
	26	4	4	4	4	4	
	27	4	4	4	4	4	
	28	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1: Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LIC. ESPINOZA PUCA MEDALIT NANCY	LICENCIADA EN ADMINISTRACION	4	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

Anexo 6: Base de datos consolidada

Nº	COMPROMISO ORGANIZACIONAL												ABSENTISMO LABORAL											
	DESARROLLO PROFESIONAL		SENTIDO DE PERTENENCIA										RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL		TURNO DE TRABAJO									
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21			
1	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4			
2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4			
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3			
4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4			
5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4			
6	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4			
7	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3			
8	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4			
9	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
10	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
11	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4			
12	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4			
13	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4			
14	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4			
15	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4			
16	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3			
17	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3			
18	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4			
20	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4			
21	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
22	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3			
23	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3			
24	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3			
25	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4			
26	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3			
27	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4			
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4			
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3			
30	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3			
31	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3			
32	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4			
33	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3			
34	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4			
35	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4			
36	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
37	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4			
38	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3			
39	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3			
40	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3			
41	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3			
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3			
43	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4			
44	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4			
45	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4			
46	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
47	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
48	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4			
49	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4			
50	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4			
51	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4			
52	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5			
53	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
54	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3			
55	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4			
56	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3			
57	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3			
58	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4			
59	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4			
60	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4			
61	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4			
62	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4			
63	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4			

Anexo 7: Consentimiento Informado

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE TESIS, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO - AGENCIA CHANCHAMAYO, 2021.

Sr. GERENTE DEL CMAC HUANCAYO – AGENCIA CHANCHAMAYO

Por el presente los solicitantes **CARDENAS CUYUBAMBA ROSARIO DEL PILAR** con DNI: 74136381, y **CARDENAS CUYUBAMBA GERSON CIRO** con DNI: 46721351; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, **especialidad de Administración y Sistemas** de la Universidad Peruana los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización para **EL CONSENTIMIENTO INFORMADO** para el desarrollo de la investigación titulada **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO - AGENCIA CHANCHAMAYO, 2021**, para realizar una entrevista a profundidad a su persona, obtener evidencias, fotos y las evidencias que sean pertinentes.

Huancayo, 16 de diciembre del 2022.

Atentamente;



CARDENAS CUYUBAMBA ROSARIO DEL PILAR

DNI. N° 74136381

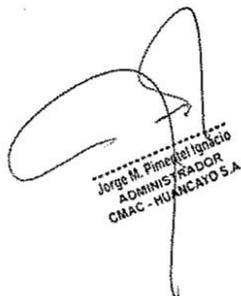
CM. N° E03957C



CARDENAS CUYUBAMBA GERSON CIRO

DNI. N° 46721351

CM. N° A84987D



Jorge M. Pimentel Ignacio
ADMINISTRADOR
CMAC - HUANCAYO S.A.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**Sr. GERENTE DEL CMAC HUANCAYO – AGENCIA
CHANCHAMAYO**

AUTORIZA:

A las personas **CARDENAS CUYUBAMBA ROSARIO DEL PILAR** con DNI: 74136381, y **CARDENAS CUYUBAMBA GERSON CIRO** con DNI: 46721351; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, **especialidad de Administración y Sistemas** de la Universidad Peruana los Andes, quienes están desarrollando la investigación titulada **EL CONSENTIMIENTO INFORMADO** para el desarrollo de la investigación titulada **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ABSENTISMO LABORAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO - AGENCIA CHANCHAMAYO, 2021**, para que realicen la entrevista al área correspondiente, se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso.

Huancayo, 16 de diciembre del 2022.

Atentamente;



Jorge M. Pimentel Ignacio
ADMINISTRADOR
CMAC - HUANCAYO S.A.

Anexo 8: Aplicación del instrumento de recolección de datos

