



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**ABSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LA BANDA DE SHILCAYO, 2021**

AUTORAS:

SILVA CARDENAS KUSSY JUNITH

TAPULLIMA JUMACHI HISAMI

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

ASESOR:

MG. WAGNER ORBE SANCHEZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE
DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

IQUITOS – PERÚ

2021

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a mi familia y amigos, que ha sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos, oportunidad y recursos para lograrlo.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por darme sabiduría y fuerza culminar esta etapa académica.

Al Mg. Wagner Orbe Sanchez

Por su guía, comprensión, paciencia, amistad y valiosos consejos a lo largo del proceso de elaboración de tesis.

ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE
NEGOCIOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 128-2022-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 28 de febrero de 2022, se autorizó la sustentación para el día martes 01 de marzo de 2022.

Siendo las 11.00 horas del día 01 de marzo se constituyó de modo virtual el Jurado para escuchar la presentación y defensa de informe Final de Tesis ABSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2021.

Presentado por:

SILVA CARDENAS KUSSY JUNITH

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

TAPULLIMA JUMACHI HISAMI

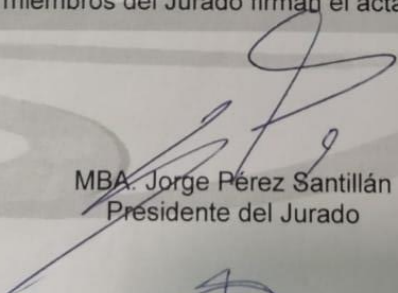
Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

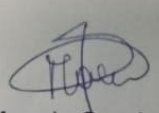
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

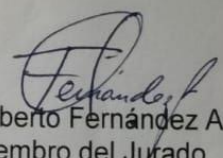
La sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 12.46 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.


MBA. Jorge Pérez Santillán
Presidente del Jurado


Mgr. Magaly García Vilchez
Miembro del Jurado


Mgr. Gilberto Fernández Arica
Miembro del Jurado

HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

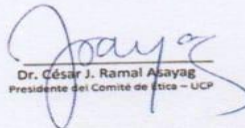
La Tesis titulada:

**"ABSENTISMO Y PRESENTISMO LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2021"**

De los alumnos: **SILVA CARDENAS KUSSY JUNITH Y TAPULLIMA JUMACHI
HISAMI**, de la Facultad de Negocio, pasó satisfactoriamente la revisión por el
Software Antiplagio, con un porcentaje de **4% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 23 de Noviembre del 2021.


Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/ri-a
487-2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Acta de sustentación.....	IV
Hoja de antiplagio.....	V
Índice de contenido.....	VI
Índice de tablas.....	VIII
Índice de gráficos.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1 Antecedentes del estudio	01
1.2 Bases teóricas.....	03
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Descripción del problema	09
2.2 Formulación del problema	10
2.3 Objetivos de la investigación	11
2.3.1 Objetivo general	11
2.3.2 Objetivos específicos	11
2.4 Hipótesis	11
2.4.1 Hipótesis general	11
2.4.2 Hipótesis específica	12
2.5 Variables	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño	13
3.2. Población y muestra	14
3.2.1. Población.....	14
3.2.2. Muestra.....	14
3.3. Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos.....	15
3.4. Procedimiento y análisis de datos	15
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVETIGACIÓN	

4.1. Relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores.....	16
4.2. Nivel de absentismo y presentismo.....	17
4.3. Nivel de compromiso organizacional.....	20
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusión.....	24
5.2. Conclusiones	25
5.2. Recomendaciones	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	30
1. Instrumento de recolección de datos.....	30
2. Matriz de consistencia.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Las pérdidas económicas al no asistir al centro de trabajo son considerables	17
Tabla 2	El trabajador es descontado al no asistir a trabajar	17
Tabla 3	Los superiores tratan de minimizar el impacto de las ausencias del personal	18
Tabla 4	Los demás colegas de trabajo cubren ese vacío dejado por el personal faltante	18
Tabla 5	Las malas condiciones laborales hacen que el trabajador se ausente	19
Tabla 6	La institución brinda las condiciones mínimas para que el colaborador trabaje de manera cómodo	19
Tabla 7	La existencia de productos químicos dentro del centro de trabajo hace que el colaborador no trabaje como es debido	20
Tabla 8	El personal cuenta con implementos de seguridad como mascarillas	20
Tabla 9	Existe fatiga física en los colaboradores de la institución	21
Tabla 10	La institución brinda al colaborador las condiciones de trabajo mínimas	21
Tabla 11	La institución capacita al personal ante sucesos inesperados dentro de la misma	22
Tabla 12	La institución invierte en capacitaciones del personal	23
Tabla 13	Existe alta rotación de personal que afecta los intereses de la institución	23
Tabla 14	El personal tiene autonomía para realizar sus funciones	24
Tabla 15	El personal se adapta las políticas de la institución	24
Tabla 16	La institución le brinda metas al personal para su cumplimiento.	25

Tabla 17	La institución le atribuye otras funciones al personal que labora fuera de su puesto de trabajo	25
Tabla 18	La institución elimina procesos que no perjudican el desenvolvimiento de sus funciones del personal	26
Tabla 19	La institución asigna las funciones de acuerdo al perfil de la persona	26
Tabla 20	El personal tiene buenas expectativas de la institución	27
Tabla 21	El personal cumple las funciones asignadas de manera oportuna	27
Tabla 22	La institución hace pasantías con su personal	28

RESUMEN

Absentismo y presentismo laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2021

Kussy Junith Silva Cardenas

Hisami Tapullima Jumachi

El objetivo de la institución fue la relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores. Su diseño fue descriptivo, con muestra de 80 colaboradores, a quienes se aplicó cuestionario. Concluyendo que, el absentismo y presentismo laboral tiene relación directa muy significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores, asimismo, el nivel de absentismo y presentismo, es regular; debido a que el personal no cuenta con implementos de seguridad como mascarillas, muchas veces las condiciones laborales provocan que el colaborador se ausente, por lo que son descontados por no asistir a su centro de labor, además, el nivel compromiso organizacional es regular; debido a la alta rotación de personal afecta a los intereses de la institución, el apego del individuo al grupo de trabajo ya que no se adapta a las políticas de la institución.

Palabras claves: absentismo, compromiso, presentismo.

ABSTRACT

Absenteeism and labor presenteeism and organizational commitment of the employees of the district municipality of the Banda de Shilcayo, 2021

Kussy Junith Silva Cardenas

Hisami Tapullima Jumachi

The objective of the institution was the relationship between absenteeism and presenteeism with the organizational commitment of the collaborators. Its design was descriptive, with a sample of 80 collaborators, to whom a questionnaire was applied. Concluding that absenteeism and labor presenteeism have a very significant direct relationship with the organizational commitment of the collaborators, likewise, the level of absenteeism and presenteeism is regular; due to the fact that the personnel does not have safety equipment such as masks, many times the working conditions cause the collaborator to be absent, for which they are discounted for not attending their work center, in addition, the level of organizational commitment is regular; Due to the high turnover of personnel, it affects the interests of the institution, the attachment of the individual to the work group since it does not adapt to the policies of the institution.

Keywords: absenteeism, commitment, presenteeism.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del estudio.

Ramírez Solís (2011), en su investigación *Propuesta y aplicación de un modelo de mejora basado en el conocimiento para la pequeña y mediana empresa en el sector del calzado en México*, tuvo objetivo proponer un modelo de mejora basado en el conocimiento para la pequeña y mediana empresa en el sector del calzado

Su metodología fue descriptiva y no experimental, con muestra de 118 empresas.

Concluye que, desde mediados del siglo pasado, el conocimiento se ha convertido en un factor fundamental de la producción. El aprendizaje organizativo es la suma de los aprendizajes individuales y va más allá de las fronteras jurídicas de la organización. La empresa aprende al enfrentar problemas; proceso de interacción entre individuos que aportan sus conocimientos para la resolución de los mencionados problemas; este intercambio de conocimiento provoca el aprendizaje en todos los actores, incluso en aquellos que se encuentran fuera de la organización.

Mejía Flores (2017), en su investigación *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Su metodología fue descriptiva y no experimental, con una muestra de 100 docentes, a quienes aplicó encuesta.

Concluye que, el 26% de los docentes se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7 % de encuentra insatisfecho por lo tanto nos permite afirmar que el nivel de satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red.

Cervera Flor (2018), en su investigación *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El tiburón” en la ciudad de Lambayeque*, tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

Su metodología fue descriptiva y no experimental, y su muestra comprendió 18 colaboradores.

Concluye que, el compromiso organizacional califica como medio, con tendencia alto: 31.00, 29.64 y 20.18 respectivamente. Indicando que muestran lealtad hacia la empresa, tienen necesidad de permanecer trabajando en ella, sienten lazos sentimentales con la empresa, pero no lo suficiente para sentirse identificados con los objetivos del restaurante.

Valera Daniel (2015), en su investigación *Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012*, tuvo como objetivo determinar los costos ocultos que genera el presentismo.

Su metodología fue descriptiva y no experimental, y su muestra comprendió 67 empresas.

Concluye que, los costos del presentismo, para el sector de manufactura, representan un alto porcentaje de los costos totales, en comparación con los costos por ausentismo y tardanzas. Los costos del presentismo representan el 75.2% de los costos en valor agregado, en comparación con los costos de tardanza (1.04%) y ausentismo (23.74%).

Cárdenas Mónica. (2017), en su investigación *Mentoring y desempeño laboral en la pídora de arroz Rey León – Morales año 2015*, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables.

Su metodología fue descriptiva y no experimental, su muestra comprendió 23 trabajadores.

Concluyo que en la Piadora Rey León al determinar la relación entre mentoring y desempeño laboral, encontramos una relación directa entre ellos, pues el resultado es 0.712.

1.2 Bases teóricas.

1.2.1. Absentismo y presentismo

García Antonio (2011) define que: “la ausencia de una persona de puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. El absentismo es uno de los costes que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir”. (p. 2)

Artega et. al. (2007) Mencionan que: el presentismo engloba un grupo de ideas que siempre han estado presentes en el ambiente laboral, pero que se logran unir en un concepto que consigue describir la relación entre la enfermedad y la pérdida de productividad, consecuencia del trabajo excesivo y sentimientos de inseguridad que surgen en ocasiones en que se presentan grandes recortes de personal así como altos niveles de desempleo. (p. 63).

Flores Grettchen (2006), define que: El otro concepto que es de suma importancia mencionar es el de ausentismo. Específicamente en el sector salud es un término que se entiende sencillamente como no presentarse al trabajo cuando se está enfermo y se podría definir por la cantidad de días en el que el empleado no se presenta a realizar sus labores en el horario establecido.(p. 34).

Causas en el absentismo y presentismo.

Absentismo, según **el V informe Adecco sobre Absentismo (2016)**, menciona que: La mitad de las empresas han detectado prácticas de presentismo en sus compañías, frente al 47% que no aprecian este comportamiento en su plantilla. Además, el informe también destaca que durante el periodo 2008-2015 se ha registrado una generalización del presentismo en prácticamente la totalidad de las empresas, aumentando el

número de organizaciones que admiten contar con algunos o muchos empleados presentistas. (p. 4).

Para Sánchez Gallo (2013), define: Desde el punto de vista psicológico, las principales causas por la que los empleados faltan regularmente al trabajo, son los problemas de salud. Sin embargo, muchos simulan dolencias falsas para faltar al trabajo. La simulación es un fenómeno común en muchos trabajadores, siendo muy difícil su comprobación y control. (p. 61).

Para ello se propone como posible solución la elaboración de un listado en el que figuren, las siguientes posibles causas del ausentismo laboral:

- Maternidad: La duración de la maternidad es de 16 semanas ampliables a 18, si el parto es múltiple.
- Enfermedad normal: Ausencia debidas a enfermedad común, accidente no laboral, justificados con el correspondiente parte baja médica.
- Accidente laboral: Ausencias por accidentes de trabajo tanto en el propio centro como “in itinere” y sea o no causa de baja laboral.
- Licencia o derecho legal: Ausencia recogida por el empresario a petición expresa del interesado.
- Permisos particulares: Ausencia concedidas por el empresario a petición expresa del interesado.
- Ausencias por sanciones: Ausencia por motivo de sanción, cuando ésta aparejada la suspensión de empleo y sueldo.
- Conflictos laborales: Ausencias debidas a paros, huelgas, asambleas no autorizadas, ocasionadas por motivos de carácter laboral (reivindicaciones salariales, por ejemplo) y huelgas de carácter no laboral (motivos políticos, por ejemplo).
- Enfermedad profesional: Ausencia contraídas a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades.
- Imprevistos involuntarios: Ausencias o retrasos que se producen por situaciones inesperadas que imposibilitan la llegada al puesto de trabajo

o paradas a lo largo de la jornada debidos a inclemencias del tiempo, catástrofes, etc.

El presentismo laboral puede ser causado por diferentes motivos, no solo relacionados a la salud.

Aronsson Gunnar y Gustafsson Klas (2005), indica tres motivos:

- Inseguridad laboral: Cuando el empleado se siente obligado a asistir a su trabajo aun estando enfermo o teniendo una urgencia personal.
- Responsabilidad: Cuando el empleado asiste a su trabajo para no perjudicar a su equipo de trabajo.
- Gestión de recursos humanos: Cuando la empresa tiene dificultades para reemplazar al trabajador.

Samaniego Corina (1998, p. 89), identificó cuatro causas principales del presentismo:

- a. Estilo de vida poco saludable.
- b. Asistencia al trabajo de los empleados con enfermedades.
- c. Alergias y asma.
- d. Conciliación de vida personal pobre y altos niveles de estrés en el trabajo.

El absentismo y su relación con el presentismo.

Jhons Gary (2010), afirmó que, “esto es plausible, pero no siempre es así porque señaló que se han encontrado altas tasas de presentismo en la industria donde el ausentismo fue alto” (p. 94).

Además la investigación sobre ausentismo a veces es utilizada por sacar conclusiones sobre el presentismo. **Virtanen Pekka, Kivimaki Mika y Ferrie Jane (2003)**, define el aumento que podría haber sido a la disminución de los niveles preexistentes de presentismo. (p. 94).

Virtanen Pekka, Kivimaki Mika y Ferrie Jane (2003), menciona las siguientes características:

- Sensaciones de preocupación.
- Sobrecarga de trabajo no real.
- Dificultades para hacer valer sus derechos laborales.
- Bajos niveles de concentración.
- Inseguridad en el trabajo.
- Conflictividad entre compañeros de trabajo.
- Disminución del rendimiento.

Las dimensiones psicosociales en el absentismo y presentismo:

- El absentismo previsible y justificado: Es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia y se produce por causas reconocidas legalmente: Incapacidad temporal, los relacionados con la actividad social. **(García Marcos, 2011, p. 2)**

1.2.2. Compromiso organizacional

Robledo Ricardo (2013), define los valores del compromiso organizacional fundamenta la apertura al cambio es el valor con mayor impacto sobre el compromiso, además menciona el logro en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta. (p. 3).

Lorca Belén (2010), define: Al compromiso organizacional como la entrega y responsabilidad del colaborador con su empresa para que desarrolle un trabajo óptimo además de las estrategias que la empresa realice para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante. (p. 56).

Gil-Monte Pedro (2005), define que: El mundo ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Lo que genera que las nuevas exigencias de trabajo originen la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, relacionados en gran medida con el estrés laboral crónico. (p.3).

Allen Natalie y Meyer John (2007), define que: El compromiso organizacional, como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización y que tiene implicaciones en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esa organización. (p. 11).

Importancia del compromiso organizacional

Montoya Arturo (2016), menciona que. “es el eje principal de una organización, es el capital humano y su eficacia se mide según la consecuencia de los objetivos institucionales” (p. 21).

Por su parte **Betanzos Norma y Paz Francisco (2007)**, indican que: El compromiso organizacional le brinda al empleado estabilidad laboral, próxima jubilación, remuneración económica estable y beneficios sociales. Además, este compromiso organizacional influye en las actitudes y comportamiento del trabajador como en la disminución del ausentismo y rotación, aceptación de la cultura, los valores y metas organizacionales. (p. 56).

Factores relacionados con el compromiso organizacional.

Según **Sorenson John (2013)** indica que: El curso de carrera influye en el nivel de compromiso que el trabajador desarrollará. Manifiesta que durante la etapa de luna de miel, es decir los primeros seis meses, es la época más importante para la construcción del compromiso y ello se puede realizar alentando a los trabajadores, aumentando la participación, proporcionando reconocimiento, de tal forma que las expectativas del nuevo empleado se satisfagan así que el entusiasmo inicial contrarreste

cualquier inconveniente. Para ello es necesario que el equipo directivo se comprometa e implique en este tipo de actividades. (p. 67).

Dimensiones del compromiso organizacional

Robledo Ricardo (2013), menciona la dimensión afectiva o actitudinal, otra dimensión de continuidad, afectivo y por último la dimensión normativa, que son el resultado de tres estados psicológicos diferentes.

1.3 Definición de términos básicos.

- a. **Compromiso:** Es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene que cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello. **(Henkin Alan; Chanko Dennis y Wood Marco, 2003).**
- b. **Estabilidad:** La estabilidad puede ser entendida como la capacidad de un cuerpo de mantener el equilibrio, es decir de evitar ser desequilibrado. **(Lephart Scott 2002).**
- c. **Procesos:** Es la secuencia ordenada y lógica de actividades repetitivas que se realizan en la organización por una persona, grupo o departamento. **(Carrasco Juan, 2001).**
- d. **Tecnología:** Se define usualmente como el conjunto de herramientas hechas por el hombre, como los medios eficientes para un fin, o como el conjunto de artefactos materiales. **(Elster Jon 2004).**
- e. **Recursos:** Son el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia. **(Navas José y Guerreras Luis 2002).**

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2.1 Descripción del problema.

La sociedad en la que vivimos está cada día más globalizada es decir con avances tecnológicos que ameritan implementarlo en nuestros procesos, es así que el personal en toda institución juega un rol fundamental y sobre todo que este esté involucrado plenamente con la institución para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, es decir las políticas de recursos humanos aplicados por las instituciones deben ser de acuerdo a las normativas vigentes para logara la satisfacción del colaborador y que este preste un servicio sin molestia y que se encuentre identificado con la institución.

Las municipalidades en el Perú tienen muchas dificultades al momento de alcanzar sus objetivos, porque muchas veces no tienen personal comprometido y motivado que no se sientan satisfechos con lo que hacen, es por ello que generalmente las comunidades a su cargo se sienten insatisfechos con su gestión y tienden a generar críticas y cuestionar la gestión. Las municipalidades tienen muchos desafíos, pero muchas veces, se centran en el problema y no en la solución, los trabajadores más eficientes son los que se sienten comprometidos con la organización y satisfechos en sus labores.

La realidad de las municipalidades de San Martín, la gran mayoría de estas atraviesan estos mismos problemas, ya que la gran mayoría de los colaboradores no se encuentran comprometidos, ya que el mayor porcentaje se encuentran laborando por factores políticos lo que hace que este poco o nada le importe o se involucre con la institución y no se identifique con ella.

La Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, viene atravesando problemas en cuanto al recurso humano que trabaja en dicha institución.

Previa conversación con los encargados del área de personal, se ha evidenciado que el personal muestra porcentajes altos de absentismo y presentismo laboral, ya que muchos de ellos muestran registros de faltas injustificadas o permisos injustificados y repetitivos. Así mismo, los descansos médicos ocasionados son más de la fecha expuesta por los especialistas.

Al mismo tiempo, se ha notado que el personal que asiste realiza funciones ajenas a su puesto de trabajo o simplemente se dedican a dilatar el tiempo en reuniones no programadas, todo estos inconvenientes y problemas ha conllevado a que no exista un compromiso organizacional con la institución y no tomen preocupación por el cumplimiento de las metas, debido al poco involucramiento de ellas en la consecución de las mismas, razón por el cual surge la presente investigación con el propósito de ver si el absentismo y presentismo en qué grado se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores.

2.2 Formulación del problema.

2.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021?

2.1.2. Problema específico

¿Cuál es el nivel absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021?

¿Cuál es el nivel de comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021?

2.3 Objetivos de la investigación.

2.1.3. Objetivo general

Determinar la relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

2.1.4. Objetivo específico

- a. Conocer el nivel de absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.
- b. Conocer el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

2.4 Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

Hi: El absentismo y presentismo laboral tiene relación directa muy significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

El nivel de absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es alto.

El nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es alto.

2.5 Variables.

2.5.1. Identificación de las variables y operacionalización.

Variable	Indicador	Índice
Absentismo y presentismo	El absentismo previsible y justificado	El coste empresarial
		Control de la situación
	Absentismo no previsible y sin justificación	Instrumentos objetivos
		Sustancias químicas existentes en el medio de trabajo
		Fatiga física y mental
		factores nocivos
Compromiso organizacional	Continuidad	Inversiones
		Alternativas
	Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo
		Congruencia de metas individuales y organización
		Atribución
		Racionalización
		Trabajo adecuado a la persona
	Normativo	Expectativas
		Obligaciones
Intercambio social		

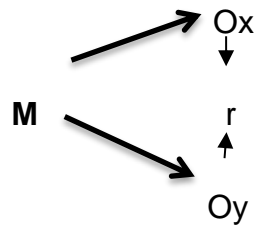
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño.

El diseño es descriptiva y no experimental. Descriptiva porque se presentan los hechos tal como ocurren en el desempeño diario de la institución. Es no experimental, porque no se manipulará ninguna variable.

El nivel de la investigación es correccional, porque la investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las dos variables en un momento dado.

Dónde:



M: Colaboradores de la municipalidad.

Ox: Variable 1

Oy: Variable 2

r: Relación

3.2 Población y muestra.

3.2.1. Población:

La población estará conformada por 123 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el año 2021.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: se incluyó solo al personal cas y nombrado con mas de 3 meses de servicio en la institución y se consideró solo personal que haga labores administrativas dentro de la institución.

Criterios de exclusión: se excluirá al personal locador, porque no tiene vínculo laboral con la institución, alcalde, regidores, personal de serenazgo y baja policía, debido a que estos no hacen o desarrollan actividades administrativas.

3.2.2. Muestra:

La muestra estará conformada por 80 colaboradores que solo desarrollan actividades administrativas dentro de la Municipalidad de acuerdo a los criterios de selección, por áreas que se señalan a continuación.

Tabla 2

Áreas en la estructura organizacional, Municipalidad Distrital Banda de Shilcayo

Área	N° de trabajadores
Unidad de secretaria general	2
Tramite documentario	2
Unidad de imagen institucional	3
Gerencia Municipal	2
Sub Gerencia de administración y finanzas	2
Unidad de contabilidad y tesorería	3
Unidad de contabilidad y tesorería	3

Unidad de recursos humanos	3
Unidad de racionalización	2
Unidad de logística, almacén y patrimonio.	2
Unidad de ejecución coactiva	2
Unidad de gestión tributaria, rentas	3
Unidad de informática y sistemas	2
Sub Gerencia de Inf. Y Ges. Ambiental	3
División de esta. de forma de proyectos	5
División de maquinaria y mantenimiento vial	4
División de catastro urbano	4
División de defensa civil	6
Sub Gerencia de Des. Soc. Y Empresarial	2
División de programas sociales	7
PVL	4
DEMUNA	2
División Registró Civil	3
División Centro de Conciliación	3
División de desarrollo empresarial	2
División de Cultura Deporte y Recreación	7
TOTAL DEL PERSONAL	80

3.3 Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos.

Técnica	Instrumento	Informantes
Encuesta	Cuestionario de preguntas	Colaboradores de la institución
Técnica del fichaje	Fichas bibliográficas	Tesis, libros, revistas, artículos.

3.4 Procedimientos y análisis de datos.

Se recolectará información a través de una encuesta, dicho instrumento estará dirigido a los colaboradores de la institución.

Los datos recolectados se analizaron mediante tablas y figuras estadísticas que se tabulara por cada variable, atreves de sus dimensiones e indicadores, así mismo para la contratación de la hipótesis.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Determinar la relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

			Correlaciones	
			Absentismo y presentismo laboral	compromiso organizacional
Rho de Spearman	Absentismo y presentismo laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,757** ,000 80
	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,757** ,000 80	1,000 . 80

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

En la tabla se presenta la relación entre del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,757 (Correlación positiva) y un p valor igual a 0,000(p-valor <0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, el absentismo y presentismo laboral tiene relación directa muy significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

4.2. Nivel de absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

Tabla 1.

Las pérdidas económicas al no asistir al centro de trabajo son considerables.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	8%
Casi nunca	12	15%
A veces	38	47%
Casi siempre	20	25%
Siempre	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 1, es a veces en 47 %, casi siempre en 25 %, casi nunca en 15 %, nunca en 8% y siempre en 4 %.

Tabla 2.

El trabajador es descontado al no asistir a trabajar.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	8%
Casi nunca	8	10%
A veces	19	24%
Casi siempre	43	53%
Siempre	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 2, es casi siempre en 53 %, a veces en 24 %, casi nunca en 10 %, nunca en 8 % y siempre en 5 %.

Tabla 3.

Los superiores tratan de minimizar el impacto de las ausencias del personal.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	11	14%
Casi nunca	27	34%
A veces	13	16%
Casi siempre	22	27%
Siempre	7	9%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 3, es casi nunca en 34 %, casi siempre en 27 %, a veces en 16 %, nunca en 14 % y siempre en 9 %.

Tabla 4.

Los demás colegas de trabajo cubren ese vacío dejado por el personal faltante.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	57	71%
A veces	3	4%
Casi siempre	12	15%
Siempre	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 4, es casi nunca en 71 %, casi siempre en 15 %, casi nunca en 5 %, siempre en 5 %; y a veces en 4 %.

Tabla 5.*Las malas condiciones laborales hacen que el trabajador se ausente.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	30	38%
A veces	5	6%
Casi siempre	26	33%
Siempre	15	18%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 5, es casi nunca en 38 %, casi siempre en 33 %, siempre en 18 %, a veces en 6 % y nunca en 5 %.

Tabla 6.*La institución brinda las condiciones mínimas para que el colaborador trabaje de manera cómodo.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	10	13%
A veces	5	6%
Casi siempre	20	25%
Siempre	41	51%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 6, es siempre en 51 %, casi siempre en 25 %, casi nunca en 13 %, a veces en 6 % y nunca en 5 %.

Tabla 7.

La existencia de productos químicos dentro del centro de trabajo hace que el colaborador no trabaje como es debido.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
A veces	17	21%
Casi siempre	8	10%
Siempre	39	49%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 7, es siempre en 49 %, a veces en 21 %, casi nunca en 15 %, casi siempre en 10 % y nunca en 5 %.

Tabla 8.

El personal cuenta con implementos de seguridad como mascarillas.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	13	16%
Casi nunca	10	13%
A veces	28	35%
Casi siempre	20	25%
Siempre	9	11%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 8, es a veces en 35 %, casi siempre en 25 %, nunca en 16 %, casi nunca en 13 % y siempre en 11 %.

Tabla 9.

Existe fatiga física en los colaboradores de la institución.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	10	13%
A veces	5	6%
Casi siempre	20	25%
Siempre	41	51%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 9, es siempre en 51 %, casi siempre en 25 %, casi nunca en 13 %, a veces en 6 % y nunca en 5 %

Tabla 10.

La institución brinda al colaborador las condiciones de trabajo mínimas.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
A veces	17	21%
Casi siempre	8	10%
Siempre	39	49%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 10, es siempre en 49 %, a veces en 21 %, casi nunca en 15 %, casi siempre en 10 % y nunca en 5 %.

Tabla 11.

La institución capacita al personal ante sucesos inesperados dentro de la misma.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	3	4%
Casi nunca	5	6%
A veces	18	23%
Casi siempre	51	63%
Siempre	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 11, es casi siempre en 63 %, a veces en 23 %, casi nunca en 6 %, nunca en 4% y siempre en 4 %

4.3. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.

Tabla 12.

La institución invierte en capacitaciones del personal.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	8	10%
Casi nunca	5	6%
A veces	33	41%
Casi siempre	20	25%
Siempre	14	18%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 12, es a veces en 41 %, casi siempre en 25 %, siempre en 18 %, nunca en 10 % y casi nunca en 6 %.

Tabla 13.

Existe alta rotación de personal que afecta los intereses de la institución.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	3	4%
Casi nunca	5	6%
A veces	18	23%
Casi siempre	51	63%
Siempre	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 13, es casi siempre en 63 %, a veces en 23 %, casi nunca en 6 %, nunca en 4 % y siempre en 4 %.

Tabla 14.*El personal tiene autonomía para realizar sus funciones.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	3	4%
Casi nunca	5	6%
A veces	62	78%
Casi siempre	7	8%
Siempre	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 14, es a veces en 78 %, casi siempre en 8 %, casi nunca en 6 %, nunca en 4 % y siempre en 4 %.

Tabla 15.*El personal se adapta las políticas de la institución.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	10	13%
Casi nunca	15	19%
A veces	28	35%
Casi siempre	19	23%
Siempre	8	10%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 15, es a veces en 35 %, casi siempre en 23 %, casi nunca en 19 %, nunca en 13 % y siempre en 10 %.

Tabla 16.*La institución le brinda metas al personal para su cumplimiento.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	3	4%
Casi nunca	5	6%
A veces	18	23%
Casi siempre	51	63%
Siempre	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 16, es casi siempre en 63 %, a veces en 23 %, casi nunca en 6 %, nunca en 4% y siempre en 4 %.

Tabla 17.*La institución le atribuye otras funciones al personal que labora fuera de su puesto de trabajo.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	3	4%
A veces	30	37%
Casi siempre	40	50%
Siempre	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 17, es casi siempre en 50 %, a veces en 37 %, nunca en 5 %, casi nunca en 4 % y siempre en 4 %.

Tabla 18.

La institución elimina procesos que no perjudican el desenvolvimiento de sus funciones del personal.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	8%
Casi nunca	12	15%
A veces	38	47%
Casi siempre	20	25%
Siempre	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 18, es a veces en 47 %, casi siempre en 25 %, casi nunca en 15 %, nunca en 8 % y siempre en 5 %.

Tabla 19.

La institución asigna las funciones de acuerdo al perfil de la persona.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	11	14%
Casi nunca	27	34%
A veces	13	16%
Casi siempre	22	27%
Siempre	7	9%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 19, es casi nunca en 34 %, casi siempre en 27 %, a veces en 16 %, nunca en 14 % y siempre en 9 %.

Tabla 20.*El personal tiene buenas expectativas de la institución.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
A veces	17	21%
Casi siempre	8	10%
Siempre	39	49%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 20, es siempre en 49 %, a veces en 21 %, casi nunca en 15 %, casi siempre en 10 % y nunca en 5 %.

Tabla 21.*El personal cumple las funciones asignadas de manera oportuna.*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	4	5%
Casi nunca	10	13%
A veces	5	6%
Casi siempre	20	25%
Siempre	41	51%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 21, es siempre en 51 %, casi siempre en 25 %, casi nunca en 13 %, a veces en 6 % y nunca en 5 %.

Tabla 22.

La institución hace pasantías con su personal.

Escala	f	Porcentaje
Nunca	3	4%
Casi nunca	55	68%
A veces	14	18%
Casi siempre	5	6%
Siempre	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo

Interpretación:

Respecto a la tabla número 22, es casi nunca en 68 %, a veces en 18 %, casi siempre en 6 %, nunca en 4 % y siempre en 4%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

El alto porcentaje de presentismo y absentismo (43%) en la institución, sobresaliendo el absentismo previsible y justificado ya que las pérdidas económicas al no asistir al centro de trabajo son considerables, por lo cual es trabajador debe ser descontado al no asistir a su centro de labor, ante estos resultados encontrados, **Valera, D. (2015)**. Los costos del presentismo representan un alto porcentaje de los costos totales, en comparación con los costos por ausentismo y tardanzas. Los costos del presentismo representan el 75.2% de los costos en valor agregado, en comparación con los costos de tardanzas (1.04%) y ausentismos (23.74%), entonces dichos porcentajes afectan de manera considerable a cualquier institución, ya que la pérdida de tiempo aplaza los objetivos y metas organizacionales, contradiciendo lo expuesto por **García (2011)**, quien hace la mención que la ausencia de una persona de puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. El absentismo es uno de los costes que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir.

La existencia de una alta rotación de personal repercute de manera negativa en los intereses de la institución, es así que el 35% y el 36% respectivamente mencionan que a veces o casi siempre existe un alto compromiso organizacional de los colaboradores, evidenciándose la falta de compromiso del personal en la consecución de los objetivos y metas, sobre todo por la inestabilidad laboral existente y el poco apoyo del personal nombrado, lo que ha generado que no se logre cumplir las metas mensuales en algunas de las áreas como es el caso del área de recaudación tributaria, en ese sentido, **Valor, I. (2014)** en su investigación citada, coincide con los resultados encontrados, al manifestar que el nivel

de compromiso general es medio, por lo tanto, dada la correlación positiva observada, la satisfacción laboral también se encuentra en un nivel medio, indicando homogeneidad de respuestas, entonces se podría decir que el compromiso organizacional se ve afectado por varias variables intervinientes que a la larga afectan en general a toda organización, así mismo, Cervera, F. (2018) coincide con los resultados antes expuestos al manifestar que el Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” de la ciudad de Lambayeque está en la categoría medio con tendencia alto: haciendo mención que la lealtad hacia la empresa, tienen necesidad de permanecer trabajando en ella, sienten lazos sentimentales con la empresa, pero no lo suficiente para sentirse identificados con los objetivos institucionales, dichos resultados contradicen la teoría de Lorca (2010), quien manifiesta que el compromiso organizacional es la entrega y responsabilidad del colaborador con su empresa para que desarrolle un trabajo óptimo además de las estrategias que la empresa realice para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante.

5.2. Conclusiones

- a. El absentismo y presentismo laboral tiene relación directa muy significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,757 (Correlación positiva) y un p valor igual a 0,000(p-valor <0,05).
- b. El nivel de absentismo y presentismo, es regular, debido a que al no asistir a su centro de trabajo los colegas cubren ese vacío dejado por el personal faltante, el personal no cuenta con implementos de seguridad como mascarillas, muchas veces las condiciones laborales provocan que el colaborador se ausente, por lo que son descontados por no asistir a su centro de labor.
- c. El nivel compromiso organizacional es regular, debido a la alta rotación de personal afecta a los intereses de la institución, el apego del individuo al grupo de trabajo ya que no se adapta a las políticas de la institución, el personal no cumple con las tareas asignadas de manera oportuna, sin embargo, el personal tiene autonomía para realizar sus funciones, la congruencia de metas individuales y organización ya que la institución brinda metas al personal para su cumplimiento de actividades.

5.3 Recomendaciones

- a. Fortalecer el compromiso laboral de los colaboradores a través de programas y charlas motivacionales que permitan al colaborador identificarse con la institución.
- b. Brindar las condiciones laborales adecuadas al personal, como es el caso de ambientes ventilados, mobiliarios y equipos en buenas condiciones que permitan al colaborador sentirse cómodo.
- c. Evaluar las políticas existentes de la institución, supervisar de manera constante el cumplimiento de las tareas asignadas a cada personal y área a través de la designación de un personal para que realice esas funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Carrasco, Juan (2007). Presentismo y su Relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 24, 61-63.

Cervera Flor (2018), *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El tiburón” en la ciudad de Lambayeque.*

Mejía Flores (2017), *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*

V informe Adecco sobre Absentismo (2016). Presentismo y absentismo laboral: causas y soluciones. Recuperado: <https://blog.grupo-pya.com/presentismo-absentismo-laboral-causas-soluciones/>

Betanzos Norma y Paz Francisco (2007), Desgaste profesional (burnout), personalidad y Salud percibida. (J. Buendía, & F. Ramos, Edits.) Empleo, Estrés y Salud percibida, 59-83

Lorca Belén (2010), El Absentismo Laboral en España del Ordenamiento Jurídico a la Realidad Empresarial. Madrid. Recuperado el 04 de Octubre de 2015

Aronsson Gunnar y Gustafsson Klas (2005). Enfermedad y presentismo: Prevalencia, factores de asistir a presión, y un esbozo de un modelo para la

investigación. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 958-966.

Robledo Ricardo (2013), El presentismo en el trabajo: Un programa de revisión y de investigación. *Diario de Comportamiento Organizacional*, 519-542

Samaniego Corina (1998). Absentismo, Rotacion y Productividad. *Introduccion a la Psicologia del Trabajo y las Organizaciones*, 247-256. Recuperado el 10 de Octubre de 2015

Virtanen Pekka, Kivimaki Mika y Ferrie Jane (2003). Del empleo inseguro al empleo seguro: Los cambios en el trabajo, la salud, los comportamientos relacionados con la salud y ausencia por enfermedad. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 948-953.

Montoya Arturo (2016). Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center, (tesis de licenciatura), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Obtenido de:

http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Mntoya.pdf

Valera Daniel (2015), *Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012.*

Cárdenas Mónica. (2017), *Mentoring y desempeño laboral en la pídora de arroz Rey León – Morales año 2015*

Gil-Monte Pedro (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. Madrid, España: Piramide.

Allen Natalie y Meyer John (2007). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63, 1-18

Sorenson John (2013, 1 de Agosto): Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication

ANEXO 1: INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE ABSENTISMO Y PRESENTISMO

Dirigida a los colaboradores.

Indicaciones: Marque con una “X” según corresponda.

- 1 = Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5 = Siempre

El absentismo previsible y justificado		ESCALA				
N°	El coste empresarial	1	2	3	4	5
1	Las pérdidas económicas al no asistir al centro de trabajo son considerables.					
2	El trabajador es descontado al no asistir a trabajar					
N°	Control de la situación	1	2	3	4	5
3	Los superiores tratan de minimizar el impacto de las ausencias del personal.					
4	Los demás colegas de trabajo cubren ese vacío dejado por el personal faltante.					
Absentismo no previsible y sin justificación		ESCALA				
N°	instrumentos objetivos	1	2	3	4	5
5	Las malas condiciones laborales hacen que el trabajador se ausente.					
6	La institución brinda las condiciones mínimas para que el colaborador trabaje de manera cómodo.					
N°	sustancias químicas existentes en el medio de trabajo	1	2	3	4	5
7	La existencia de productos químicos dentro del centro de trabajo hace que el colaborador no trabaje como es debido.					
8	El personal cuenta con implementos de seguridad como mascarillas.					
N°	Fatiga física y mental	1	2	3	4	5
9	Existe fatiga física en los colaboradores de la institución.					
N°	factores nocivos	1	2	3	4	5

10	La institución brinda al colaborador las condiciones de trabajo mínimas.					
11	La institución capacita al personal ante sucesos inesperados dentro de la misma.					

ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dirigida a los colaboradores.

Indicaciones: Marque con una "X" según corresponda.

- 1 = Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5 = Siempre

Continuidad		ESCALA				
N°	Inversiones	1	2	3	4	5
1	La institución invierte en capacitaciones del personal.					
2	Existe alta rotación de personal que afecta los intereses de la institución.					
N°	Alternativas	1	2	3	4	5
3	El personal tiene autonomía para realizar sus funciones.					
Afectivo		ESCALA				
N°	Apego del individuo al grupo de trabajo	1	2	3	4	5
4	El personal se adapta las políticas de la institución.					
N°	Congruencia de metas individuales y organización	1	2	3	4	5
5	La institución le brinda metas al personal para su cumplimiento.					
N°	Atribución	1	2	3	4	5
6	La institución le atribuye otras funciones al personal que labora fuera de su puesto de trabajo.					
N°	Racionalización	1	2	3	4	5
7	La institución elimina procesos que no perjudican el desenvolvimiento de sus funciones del personal.					
N°	Trabajo adecuado a la persona	1	2	3	4	5
8	La institución asigna las funciones de acuerdo al perfil de la persona.					
Normativo		ESCALA				
N°	Expectativas	1	2	3	4	5
9	El personal tiene buenas expectativas de la institución.					
N°	Obligaciones	1	2	3	4	5
10	El personal cumple las funciones asignadas de manera oportuna.					
N°	Intercambio social	1	2	3	4	5
11	La institución hace pasantías con su personal.					

Anexo 2
Matriz de estudio

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es el nivel absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021? PE2: ¿Cuál es el nivel de comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del absentismo y presentismo con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos. Conocer el nivel de absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Conocer el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.</p>	<p>Hipótesis general. Hi: El absentismo y presentismo laboral tiene relación directa muy significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas. H1: El nivel de absentismo y presentismo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es alto. H2: El nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021, es alto.</p>	El absentismo previsible y justificado	El coste empresarial
				Control de la situación
			Absentismo no previsible y sin justificación	instrumentos objetivos
				sustancias químicas existentes en el medio de trabajo
				Fatiga física y mental
				factores nocivos
			Continuidad	Inversiones
				Alternativas
			Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo
				Congruencia de metas individuales y organización
				Atribución
				Racionalización
				Trabajo adecuado a la persona
Normativo	Expectativas			
	Obligaciones			
	Intercambio social			