



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO LA
REPÚBLICA PUBLICACIONES S.A. LIMA, DURANTE EL AÑO 2020

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Duran Valverde, Raquel

Asesora

Barbaran Torres de Dávila, Celia

ORCID: 0000-0001-7659-974

Jurado

Camacho Manrique, Nora Amalia

Cruz Castro, Lucy Micaela

Sandonás Milla, Juan Víctor

Lima - Perú

2024



"AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO LA REPÚBLICA PUBLICACIONES S.A. LIMA, DURANTE EL AÑO 2020".

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	EBM CONSULTORA EMPRESARIAL Y AMBIENTAL E.I.R.L.. "DAA de la Planta Industrial Dedicada a la Edición de Periódicos y Actividades de Impresión de la Empresa Grupo la República Publicaciones-IGA0016553", R.D. N°00500-2021-PRODUCE/DGAAMI, 2022 Publicación	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO LA
REPÚBLICA PUBLICACIONES S.A. LIMA, DURANTE EL AÑO 2020**

Línea de Investigación:

Procesos Sociales, Periodismo y Comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Trabajo Social

Autora:

Duran Valverde, Raquel

Asesora:

Barbaran Torres de Dávila, Celia

ORCID: 0000-0001-7659-9740

Jurado:

Camacho Manrique, Nora Amalia

Cruz Castro, Lucy Micaela

Sandonas Milla, Juan Victor

Lima – Perú

2024

ÍNDICE

Resumen	iv
Abstract	v
I. Introducción	1
1.1. Descripción y formulación del problema	2
1.1.1. Descripción del problema	2
1.1.2. Formulación del problema	4
1.2. Antecedentes	5
1.2.1. Antecedentes internacionales	5
1.2.2. Antecedentes nacionales	7
1.3. Objetivos	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Justificación	10
1.4.1. Teórica	10
1.4.2. Práctica	10
1.4.3. Metodológica	10
1.4.4. Social	11
II. Marco teórico	12
2.1. Ausencia laboral	12
III. Método	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Ámbito temporal y espacial	29
3.3. Variables	30
3.4. Población y muestra	30

3.5	Instrumentos	32
3.6	Procedimientos	33
3.7	Análisis de datos	33
IV.	Resultados	34
V.	Discusión de resultados	41
VI.	Conclusiones	45
VII.	Recomendaciones	46
VIII.	Referencias	48
IX.	Anexos	53
	• Matriz de Consistencia	
	• Instrumentos	
	• Ficha de Validación de Expertos	
	• Confiabilidad del Instrumento	

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020. Estudio de tipo Básico, descriptivo simple, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con una muestra de 235 colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A. Se utilizó como técnica la encuesta como instrumento el cuestionario con una confiabilidad de Alfa de Cronbach del 0,942. En los resultados se obtuvo que, el 74.47.0% de colaboradores presentan nivel medio de Ausentismo Laboral, un 18.72% de los colaboradores presentan un nivel bajo y un 6.81% de los colaboradores presentan un nivel alto de Ausentismo Laboral. Se concluye de manera general que los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, presenta un nivel medio de Ausentismo laboral.

Palabras claves: Actitud relacionada con el trabajo, económica, organizacional y ambiente laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of work absenteeism of the collaborators of Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, during the year 2020. Basic type study, simple descriptive, with a quantitative approach, non-experimental design, with a sample of 235 collaborators of Grupo La República Publicaciones S.A. The survey technique was used as the questionnaire instrument with a Cronbach's Alpha reliability of 0.942. The results showed that 74.47.0% of employees present a medium level of Absenteeism from Work, 18.72% of employees present a low level and 6.81% of employees present a high level of Absenteeism from Work. It is generally concluded that the employees of Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, present a medium level of absenteeism from work.

Keywords: Attitude related to work, economic, organizational and work environment.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio desarrollado bajo la modalidad de trabajo académico, lleva por título: Ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo la República Publicaciones S.A. Lima, durante el año 2020. La investigación se enfocará en implementar estrategias para prevenir y reducir el ausentismo mediante un análisis detallado de las causas subyacentes que generaron la falta de presencia de los colaboradores en La República Publicaciones S.A. durante el año 2020. El objetivo es obtener una comprensión exhaustiva de los elementos que impulsaron el fenómeno del ausentismo, brindando información valiosa para la gestión de recursos humanos y, potencialmente, proponer estrategias correctivas o preventivas.

La investigación se haya conformado por siete capítulos, contextos donde se han descrito y propuesto diferentes aspectos relacionados con las variables analizadas.

Se divide de la siguiente manera: Capítulo I. Introducción: En esta sección exploraremos los patrones y las causas subyacentes que impactaron la presencia laboral, proporcionando una visión integral de los factores que influyeron en este fenómeno durante ese período específico. Capítulo II. Marco teórico: Aquí se expone la base teórica que sustenta la variable de estudio. Capítulo III. Metodología: En este capítulo se detalla el método y la técnica utilizados en el estudio, que se clasifica como descriptivo. Capítulo IV. Resultados: Este apartado presenta los resultados derivados del análisis de los datos recopilados, obtenidos a través de la aplicación de encuestas a la muestra de estudio. Capítulo V. Discusión de resultados: En esta sección, se realiza una comparación entre los resultados obtenidos en este estudio y los hallazgos de investigaciones previas. Capítulo VI. Conclusiones: Aquí se ofrecen conclusiones que abordan de manera específica cada uno de los objetivos propuestos y alcanzados en el estudio. Capítulo VII. Recomendaciones: Se formulan sugerencias adicionales que podrían contribuir a reducir el nivel de ausentismo, basadas en los datos identificados en la encuesta aplicada a los colaboradores. Capítulo VIII. Anexos: Se adjuntan los anexos que contienen los datos y evidencias pertinentes al estudio.

1.1 Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del problema

Nos enfrentamos a un mundo ágil y variable, tanto a nivel económico como laboral. Este nuevo contexto, ha generado muchas transformaciones en la fuerza laboral a nivel mundial. La OIT señala que existe un 5.1% de trabajadores que se han ausentado a su centro de labores por diversas razones. Por ejemplo, afecta a la coordinación de la vida laboral y familiar, a la educación, en el desarrollo laboral, al aumento de los activos humanos como consecuencia de la globalización y un mayor nivel de enfoque para la salud y seguridad de los empleados. En el contexto de las empresas, el activo de mayor relevancia son los empleados, que representan los recursos humanos que pertenecen a la organización y dependiendo de su experiencia, educación y conocimientos influyen en mayor o menor nivel en el rendimiento empresarial. En algunos casos, las empresas se enfrentan a situaciones como la ausencia por motivos personales o laborales, lo que genera un desajuste en la organización y constituye un real problema. (Bellone et al., 2021, p.56)

Bajo este entorno, el ausentismo es un problema mundial que incide a la población trabajadoras de las empresas y a la economía en su conjunto. El problema del ausentismo en los países europeos se ha convertido en un problema desconcertante que incide a trabajadores y organizaciones de todo el continente. Desde el entorno del trabajo social, este evento que produce sustanciales problemas que necesitan de una actuación eficaz. El estrés laboral, la falta de coordinación entre la vida personal y laboral y la inestabilidad en el trabajo son indicadores laborales que influyen a este problema. En esta situación difícil, el trabajo social debe enfrentar estos aspectos constitutivos y promover estrategias de mercado laboral y acciones de bienestar en el entorno laboral más justo. (Bellone et al., 2021, p.61)

Para Tatamuez (2019) “el ausentismo es un problema de salud estatal de creciente preocupación por su incidencia negativa en el desarrollo económico y competitivo” (p.38).

Del mismo modo, el ausentismo puede deberse a diversas causas, entre ellas podemos mencionar: de problemas de salud, estrés laboral, falta de motivación, entre otros, conformando una situación crítica real que requiere la aplicación de métodos eficientes de control y prevención. En Perú, el ausentismo ha surgido como un dilema significativo que afecta a numerosas instituciones empresariales y ha sido objeto de examen en diversas investigaciones científicas recientes. Existen diversos factores que ponen en riesgo el bienestar de los trabajadores, así como las condiciones del entorno laboral y las causas psicosociales, influyen en este fenómeno. Es importante identificar que el ausentismo no solo impacta negativamente en una entidad empresarial específica, sino que ésta, puede tener consecuencias dañinas en la economía nacional en su conjunto. (Haidar, 2021, p.37)

En el lado local, Grupo La República Publicaciones S.A., Cercado de Lima, una empresa de impresión y edición de periódicos y revistas, ha experimentado un alto índice de ausentismo y las causas de tales problemas son multifacéticas. En definitiva, un impacto negativo en la producción de la entidad empresarial. Bajo este contexto, muchos de los afectados se sienten abrumados y faltan al trabajo por decisiones personales, lo que pone en mayor riesgo a los clientes de estas agencias, porque sienten que no están todo lo protegidos que deberían. Los ejemplos más obvios de ausentismo identificable son: el ausentismo, vacaciones y bajas por enfermedad entre el personal de planta y y el personal de administración. Bajo este entorno, el rol del trabajo social es muy importante en el reconocimiento de factores que inciden en el ausentismo y en el desarrollo de estrategias y acciones que fomenten un contexto de trabajo positivo para los empleados.

1.1.2 Formulación del problema

1.1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?

1.1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión actitud relacionada al trabajo de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión económico de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión organizacional de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión Medio Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión Satisfacción Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión Factores Personales de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Jiménez y Marrugo (2017) en su estudio buscaron analizar las causas del ausentismo entre el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL en su sede de Cartagena. El tipo de investigación es descriptiva, cualitativa y analítica. La muestra fueron 178 empleados que laboran en la entidad organizacional y la muestra estuvo conformada por 75 empleados. Las herramientas utilizadas son la técnica de la encuesta y el instrumento la observación. La encuesta concluyó que los motivos más frecuentes de ausencia de los empleados son problemas domésticos o personales.

Ferraro (2016) el objetivo de su estudio fue describir la ausencia del personal profesional de enfermeros en la institución Hospitalaria en Oncología "Luciano Fortabat" de la ciudad de Oravaria y determinar los determinantes de su ausencia no planificada. Se realizaron estudios descriptivos, cuantitativos, transversales y retrospectivos. Seleccionaron 27 socios del campo de la enfermería. Los resultados muestran que el 52% de los empleados estuvieron ausentes del trabajo el año pasado. Concluyó que las tasas de ausentismo eran de moderadas a bajas entre los hombres, mientras que las tasas de ausentismo eran significativamente más altas entre las mujeres que pasen el rango de los 45 años. En este sentido, la ardua jornada laboral puede originar problemas físicos y mentales que provoque la pérdida de bajas laborales, específicamente, en el caso de trastornos mentales.

Forero et al. (2016) la finalidad de este tratado investigativo es analizar el ausentismo durante el año 2016 en una empresa de salud del suroccidente de Colombia. Este estudio es observacional descriptivo. Se creía que los residentes tenían una base de datos de 369 asociados en el Distrito de Salud del Suroeste. Sus resultados mostraron que las tasas de ausentismo eran significativamente más altas entre el grupo demográfico de 31 a 35 años, que

era predominantemente femenino; El estudio encontró que los médicos tenían mayores tasas de ausentismo porque la organización tenía personal menos calificado, lo que conducía a mayores tasas de ausentismo. Los trastornos médicos elevados en el sistema respiratorio causan más retrasos, representando el 21%. Los resultados mostraron que el ausentismo es predominante entre los jóvenes en edad de trabajar; Son particularmente significativos el género femenino, el nivel de educación y el estado civil de soltería. Los hallazgos manifestaron que la mayor proporción de ausentismo se debió a razones médicas, provocadas por enfermedades respiratorias, enfermedades infecciosas y enfermedades parasitarias.

Gutiérrez et al. (2016) el objetivo del estudio fue caracterizar el ausentismo de los trabajadores de salud de la Red Norte en 2013, utilizando datos sociodemográficos, profesionales y de ausentismo. Este método fue un estudio observacional, descriptivo y retrospectivo del ausentismo entre los profesionales de enfermería de la red del Valle Norte de Kali, con un total de 183 personas, de las cuales sólo 93 estuvieron ausentes en 2013. Se utilizó una plantilla estadística para recopilar los datos. Los resultados de ausentismo mostraron que la tasa de ausentismo fue del 50,8%, la tasa de ausentismo fue del 49,2% y la tasa de ausentismo de los cuidadores fue del 15%. Conclusiones: Razones médicas como género, jornada laboral, tipo de empleo, discapacidad y puesto son causas vinculadas a mayores índices de ausentismo entre los asociados del sector salud.

Un estudio realizado por Bautista y Valencia (2015) tuvo como objetivo describir los motivos del ausentismo de los empleados en el área administrativo de la institución hospitalaria de San Andrés - E.S.E, de la ciudad de Tumaco, del año 2015. Enfoque cuantitativo, y entorno retrospectivo. Se incluyeron muestras de varones y damas con condiciones médicas. Está formado por 20 socios. Los hallazgos arrojaron que el 29% estuvo ausente por motivos médicos, el 16% estuvo ausente por emergencias familiares y el 13%

estuvo ausente por circunstancias personales. El 81% eran mujeres y el 19% eran hombres. En última instancia, llegaron a la conclusión de que los principales motivos del ausentismo eran las citas médicas, las enfermedades generales y otros motivos como desastres familiares y circunstancias personales.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Terán (2019) tratado investigativo cuya finalidad fue establecer el nivel de ausentismo de los empleados de la empresa representante de los empleados, SA-Ate Vitarte, 2019. El método utilizado en este estudio fue descriptivo utilizando un diseño de encuesta transversal no experimental y utilizando un enfoque cuantitativo en el manejo de la información. En esta empresa el número de asociados es 270, la muestra es por conveniencia representada por 100 asociados. El cuestionario es el mecanismo para levantar la información sobre el ausentismo, la cual estuvo compuesto por 28 ítems. Concluyendo que la tasa de ausentismo más alta del 48% era promedio y perjudicial tanto para los empleados como para los empleadores.

Delgado (2018) la finalidad de esta investigación fue establecer el nivel de ausentismo entre los empleados de Teleatento del Perú S.A.C. en Callao 2018. La metodología empleada fue no experimental, diseño descriptivo, básico simple, transversal, con enfoque cuantitativo basado en el manejo de datos población. Tiene 400 socios y cuenta con 121 socios. El cuestionario fue el empleado para levantar la información del estudio para determinar el nivel de ausentismo, el cual contenía 28 ítems. Finalmente, el ausentismo alcanzó un máximo del 63,6%, cifra alta.

El estudio de Quispe y Rodas (2018) tuvo como propuesta establecer los factores de retraso en el ámbito profesional enfermero del Hospital Estatal de Emergencia Grau. Métodos: Se estudió una población total (200 enfermeras) mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Resultados: Entre el ausentismo, el 17,5% presentó moderadores bajos en la dimensión de factores personales, el 54,5% mostró moderadores altos en la

dimensión de factores del lugar de trabajo y el 64,5% mostró moderadores medios en la dimensión de factores de contenido laboral. Conclusiones: Los factores del lugar de trabajo y el contenido del trabajo son determinantes del ausentismo.

Pupuche (2018) en su tratado investigativo cuya propuesta fue establecer las causas vinculados al ausentismo de los enfermeros en el hospital regional docente de Las Mercedes en el año 2018 mediante métodos de investigación cuantitativos y descriptivos. 45 de estas enfermeras son de los servicios de andrología, mujer, cirugía y ginecología. La muestra es la misma porque su valor numérico es pequeño. La herramienta utilizada para determinar los factores de ausentismo es un cuestionario. Los resultados son los siguientes: A) ausentismo por factores relacionados con las condiciones del ambiente de trabajo, capacidades, desarrollo y motivación; B) Las ausencias frecuentes pueden deberse a compromisos organizacionales, enfermedad, vacaciones, estudios, transporte, motivos personales y sociales; C) También se encontró que las condiciones ambientales de trabajo inadecuadas son los factores determinantes asociados al ausentismo.

Bringas (2017) se realizó un estudio para determinar qué factores están asociados a las bajas por enfermedad, es decir, la ausencia del trabajo de los socios de una empresa tercerizadora por cuenta de Agromaster S.A.C, 2015. Su estudio es descriptivo porque nos permite comprender y describir un fenómeno o una situación particular que muestra sus características únicas o distintivas. La muestra estuvo compuesta por 187 socios comerciales. Utilicé métodos de observación directa y entrevistas estructuradas, y mis herramientas de investigación fueron guías de observación, transcripciones de entrevistas y cuestionarios. En sus conclusiones destacaron que, a diferencia del horario de trabajo y el clima laboral, las causas de mayor impacto en la ausencia de compañeros de trabajo fue la apatía o mala identificación institucional con un 61,5%. El número total de ausencias laborales fue del 54%, de las cuales el 60% citó la ausencia por enfermedad como motivo de la ausencia. La

conclusión es la siguiente: la mala identificación institucional incide en la relación entre licencia por enfermedad y ausentismo, pues observé que al 61,5% de las personas no le importa la identificación de la empresa, y esto se debe a que prefieren pertenecer al régimen agrícola para obtener más bienestar. . El 75,9% de la población estaba satisfecha con el clima laboral, y un mal ambiente laboral no afectaba significativamente la relación entre bajas laborales y ausencias.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión actitud relacionada al trabajo de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.
- Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión económico de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.
- Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión organizacional de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.
- Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión Medio Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.

- Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión Satisfacción Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.
- Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión Factores Personales de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación se basa en el ausentismo laboral del Grupo La República Publicaciones S.A., ya que ha se ha incrementado notablemente, ello afectando las labores de los demás colaboradores de la empresa; los resultados obtenidos permitirán una mejor comprensión y experiencia de los temas planteados, por lo que el análisis ayudará a acotar teorías sobre el problema del ausentismo.

1.4.2. Práctica

La presencia del ausentismo se evidencia en el contexto cotidiano de la empresa, y su análisis y estudio identificarán los elementos que afectan en el alto número de ausentismo entre los trabajadores de la empresa, y bajo este entorno se desarrollarán métodos para solucionar los problemas planteados.

1.4.3. Metodológica

El aporte de este trabajo de investigación a la ciencia del trabajo social se justifica plenamente, debido a que las herramientas utilizadas para recolectar información, analizarla, procesarla y alcanzar resultados permitirán el desarrollo y construcción de un conjunto de estrategias, incentivos e innovaciones para trabajar en otras nuevas. (García y Morales, 2019, p.79)

1.4.4. Social

Se basa en la importancia del ausentismo desde un punto de vista social y el reconocimiento de que el ausentismo afecta la seguridad de los empleados, la producción de la entidad empresarial y la igualdad laboral. El propósito del trabajo social es reconocer los factores del ausentismo e implementar estrategias para prevenir y reducir el ausentismo, promover un ambiente de trabajo saludable y justo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Ausentismo Laboral

2.1.1 *Definición de ausentismo laboral*

2.1.1.1. Ausencia de trabajo. Chiavenato (2007) la conceptualiza como “la ausencia de un empleado del trabajo por enfermedad o vacaciones, es decir, es la suma de todos los días que el socio no se reunió en el trabajo” (p.109)

2.1.1.2. Ausencia de trabajo. Chiavenato (2007): El ausentismo se refiere a “la ausencia de un empleado cuando normalmente debe trabajar. Los motivos de la ausencia no siempre tienen como motivo la decisión personal del empleado, sino se ven influenciadas por el entorno organizativo” (p. 132)

En la actualidad, la OIT conceptualiza al ausentismo como “ausencia del trabajo por parte de un empleado que se suponía debía estar presente, excluyendo los períodos de licencia y huelgas, elementos del ausentismo” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], citado en Kury, 2012 y Sánchez, 2015, p.73)

Bajo el enfoque psicológico y sociológico, el ausentismo puede definirse como una alteración organizacional relacionada ya sea con el estrés experimentado por los empleados o alineados con la propia cultura empresarial o su enfoque de la estructura laboral. (Sánchez, 2013, p.68)

2.1.2 *Modelos de ausentismo laboral*

2.1.2.1 Modelo Médico. Bajo esta perspectiva, se atribuye la principal causa del ausentismo laboral al trastorno de los trabajadores. No obstante, los estudios disponibles señalan que el trastorno no siempre constituye la causa auténtica. A lo largo de la historia la

atención de la salud ha tenido importantes avances, pero pese a ello, las tasas de ausentismo continúan teniendo un nivel elevado a nivel global.

Investigaciones internacionales realizadas en países desarrollados han identificado diversas causas de las ausencias por enfermedad. El alto índice de bajas por este trastorno continúa siendo alto aún en países en desarrollo, pese a que estos países desarrollan múltiples estrategias de coberturas y protección al desempleo, especialmente cuando la retribución por resultados es baja, particularmente, en las empresas de mayor nivel y que destinan sueldos escasos a sus empleadores.

Otras investigaciones revelan disparidades en la imagen de los empleados ausentes. Por ejemplo, las bajas por este trastorno son más frecuentes en los empleados masculinos del área empresarial y empresas privadas con un nivel educativo bajo. En contraste, los empleados femeninos que se ausentan más por este trastorno forman parte del área de servicios, entidades públicas y poseen un nivel intermedio de educación. Excluyendo la maternidad, su tasa de ausentismo es de un menor nivel que la de los hombres. (Blasco et al., 2012, p.41)

2.1.2.2 En el Modelo Económico, el ausentismo laboral está influenciado por dos factores como: la motivación intrínseca del empleador y las ofertas de trabajo disponibles. En cuanto a la motivación, se sostiene que los empleados se ausentan con el objetivo de involucrarse en oportunidades laborales financieramente más favorables, especialmente cuando perciben condiciones laborales adversas. También se considera que las personas valoran más el tiempo fuera del trabajo, lo que se traduce en una mayor frecuencia de ausentismo, de acuerdo a los estudios analizados por Dunn y Youngblood. (Judge et al., 1997, p.127)

En el entorno del mercado laboral, cuando el índice de las tasas de desocupación tiene un nivel alto, la ausencia presenta niveles bajos, sugiriendo que los colaboradores pueden estar realizando un análisis de costo-beneficio antes de decidir ausentarse. Además, la ausencia implica una mayor posibilidad de pérdida de empleo en momentos de escasez de trabajos, lo que puede reducir el valor relativo del ocio. Sin embargo, un estudio realizado en 20 países de la OCDE por Osterkamp y Rohn (2005) no pudo establecer el desempleo como una causa que explica el ausentismo laboral. (Ortiz y Samaniego, 1995, p.62)

2.1.2.3 Modelo Psicosocial. Los modelos psicológicos sociales analizan el ausentismo a través de interacciones entre individuos, colegas y organizaciones. Desde una perspectiva individual, existe un debate sobre cómo la forma de actuar de los compañeros de trabajo pronostica el ausentismo. Judge, Martocchio y Thoreson teorizan que esta actitud ausente está relacionada con los rasgos de personalidad de la pareja, como desorientación, agresión, extrema inestabilidad emocional, ansiedad, desorientación, agresión, asertividad y sociabilidad. (Samaniego, 1998, p.39)

El absentismo puede tener resultados favorables como perjudiciales para los compañeros. El lado positivo es que les brinda algunas oportunidades para asumir nuevas tareas que implican desarrollar y enriquecer su trabajo. Sin embargo, el efecto negativo es un aumento de la carga de trabajo sin beneficios económicos reconocidos y que obliga a nuevas actividades sin imponer responsabilidad suficiente. (Dawes, 2009, p.56)

Desde una perspectiva organizacional, las disparidades en las tasas de ausentismo entre unidades dentro de una misma entidad empresarial se deben más al intercambio social interno en la empresa que a las motivaciones personales. Para Nickerson y John (1985), el ausentismo de los empleados es afectado por la cultura organizativa actual y, por lo tanto, puede predecirse evaluando la importancia de este comportamiento de ausentismo en

distintos conjuntos de empleadores de una organización empresarial. Del mismo modo, se puede evaluar el tipo de contrato o compromiso psicológico que existe. Para estos estudiosos, el significado cultural de esta ausencia se basa en la visión que tienen los empleados de la ausencia como un elemento de autodomínio. (Nicholson y Johns, 1985, p.133)

2.1.2.4 Teoría del Ajuste en el trabajo. La teoría establece que cuanto más coincidan las destrezas del individuo (conocimientos, experiencia, conducta y comportamiento) con los requisitos de un cargo u institución, más probabilidades tendrá de desempeñarse bien y, como resultado, de ser evaluada satisfactoriamente el empleador. Asimismo, a medida que los apoyos estén más relacionados del rol u organizacionales (recompensas) con los valores con los que el individuo requiere satisfacción laboral (logro, comodidad, estatus, altruismo, resguardo y independencia), más probabilidades habrá de alcanzar el puesto. experimentado como adecuado. El nivel de satisfacción e insatisfacción se considera la posibilidad que tiene una persona de permanencia en el empleo, tener éxito y recibir el reconocimiento esperado. (Ortiz y Samaniego, 1995, p.145)

2.1.3 Causas del ausentismo laboral

Chiavenato (2003) manifiesta que, el ausentismo puede ocurrir por diversos motivos. Estos motivos pueden ser la reticencia de los empleados a participar en el lugar de trabajo debido al cansancio, el estrés, la falta de motivación, la falta de salud física y emocional con los colegas del área de trabajo, problemas físicos o mentales, etc. Seguidamente, exponemos algunos de los motivos que llevan al ausentismo de los empleados:

- Enfermedad comprobada
- Trastorno no comprobado
- Diversos motivos familiares
- Retrasos involuntarios por causa de fuerza mayor

- Ausencia voluntaria del trabajo por causas personales
- Dificultades y crisis financiera
- Problemas de tráfico
- Baja nivel de motivación laboral
- Entorno organizacional inviable
- Los trabajadores no están adaptados a sus puestos de trabajo.
- Una pequeña descripción general de la dirección
- Políticas inapropiadas para la organización o negocio.

Accidentes laborales. Otras razones que se pueden mencionar:

- Muerte del empleado
- Cortar lazos con la empresa.
- Jubilarse
- Salida por diversos motivos
- Los empleados renuncian voluntariamente

2.1.4 Tipos de ausentismo laboral

Chiavenato (2009) encontró que los patrones de ausentismo en las entidades empresariales son los siguientes:

Ausencia Parcial: Este patrón hace referencia cuando el empleador se halla en su horario normal laboral y sólo las ausencias y tardanzas derivan en horas de ausencia laboral por ausencias sin justificación ya sea por informes médicos, ausencias o justificaciones personales que pueden o no ser excusables.

Ausencia general (mixta): se refiere a toda aquella que coincide con la ausencia del empleado por un período mayor de tiempo, pero también incluye las ausencias protegidas por la ley, como vacaciones, cualquier tipo de licencia, ausencia por enfermedad, maternidad o

trabajo, accidentes relacionados. Finalmente, también se destacan otros posibles motivos de ausencia, como, por ejemplo:

Ausencia justificada: Esta es la situación más común en la que un empleado informa un motivo de ausencia.

Ausencia personal: Esto es un poco complicado porque el empleado se encuentra en su lugar de trabajo, pero no realiza su jornada laboral como de costumbre, pues puede realizar otras actividades no relacionadas que no cumplen con las normas.

Ausencia Injustificada: Es cuando un empleado no acude a su espacio de trabajo y no explica a la gerencia sobre el motivo de la ausencia, por lo que deberá presentar el comprobante de ausencia al regresar al trabajo. Si un empleado se ausenta del trabajo durante tres días consecutivos sin notificarlo, se debe dar el motivo inmediatamente y se considera que el empleado ha sido despedido por negarse a trabajar.

Los tres tipos de ausentismo le cuestan caro a una organización, por lo que las empresas siempre intentan gestionarlos evitando dichas ausencias para reducir las ganancias.

2.1.5 Características del ausentismo laboral

De acuerdo a Moliner (2006), la ausencia se caracteriza por:

- **Empresa/Gestión y Finanzas:** Adaptación del personal que labora en las entidades.
Psicológico: se basa en la motivación, satisfacción y actitud del empleado hacia su trabajo, considerando el entorno social.
- **Sociología:** Considera factores sociodemográficos como edad, género, estado civil, nivel educativo, etc. A esto se suma la distancia de casa al lugar de trabajo, la carga de trabajo, el estrés que provoca a los trabajadores.

- Docencia: La ausencia del trabajo se considera aquí como una respuesta al estrés relacionado con el entorno laboral.

2.1.6 Clasificación de Ausentismo laboral

De acuerdo a Porret (2012), referenciado por Sánchez (2015), las ausencias se pueden organizar de acuerdo su origen, motivos amparados por la ley y la determinación del empleador.

- Dependiendo del motivo de la ausencia, la ausencia se puede clasificar como ausencia médica por malestar agudo o ausencia no médica. Por ejemplo, una situación familiar concreta, como un niño enfermo.
- El motivo de la ausencia puede ser un motivo legalmente protegido, como un accidente familiar, o uno ilegal, como una ausencia injustificada.
- A criterio del empleado, la ausencia del trabajo puede ser voluntaria, como la ausencia por huelga civil, o involuntaria, como la falta de interés laboral.

2.1.7 Dimensiones de Ausentismo laboral

Boada (2005) referenciado por Alaluna (2018) identificó las seis dimensiones más comunes del ausentismo en todas las organizaciones:

Dimensión 1: actitud hacia el trabajo

Los elementos que modelan las actitudes de los empleados guardan relación directa con el desempeño organizacional. En muchos casos, las organizaciones con funciones burocráticas hacen entender a los empleados que las labores que realizan no son esenciales para la entidad empresarial. Además, estas funciones no se evalúan ni modifican. Por tanto, el trabajo no es valorado, por lo que los socios se distancian y repercuten negativamente en la

organización, poco leales. En cambio, un empleador comprometido y leal con su institución y sus tareas de acuerdo al perfil de carrera no podrá renunciar a cuestiones laborales u organizativas. (Araluna, 2018, p.55)

Dimensión 2: Factores económicos

Para los socios comerciales existentes, motivación para trabajar todos los días. Cuando los empleados son remunerados, muchas veces se sienten insatisfechos por diversos aspectos, como las tareas realizadas, el tipo de funciones, los retrasos en realizar las tareas, las rotaciones repetidas, los días laborales esperados (como los feriados), el puesto, la experiencia adquirida, la dedicación, todos ellos, demostrar que el salario ahorrado es injusto. Cabe señalar que el salario es la fuente con la que todo empleado satisface sus necesidades, especialmente si tiene obligaciones familiares para sustentarlas. Por otro lado, con el paso de los años, los empleados renuncian a bonificaciones, reconocimientos por el logro de objetivos fijados, antigüedad que se vuelve permanente, inalcanzable, inexistente, lo que se traduce en un aumento del ausentismo porque sienten que no son reconocidos como tales. en la institución empresarial, luego busque otras opciones salariales, como horas extras en el transcurso del horario laboral. (Araluna, 2018, p.64)

Dimensión 3: Factores organizacionales

Los procedimientos organizativos pueden alentar a los empleados a realizar sus respectivas tareas, la más específica de las cuales es el liderazgo interno. i) Política de control del ausentismo: la organización debe conocer el nivel aceptable de ausentismo para que se convierta en un fenómeno aceptable, ii) diseño y/o características del trabajo. Para operaciones de determinación de tareas: los colaboradores están constantemente involucrados en varias funciones indefinidas porque no son conscientes de ellas. Por otro lado, pierden el tiempo y tienen una sensación de logro. Hay muchas tareas y el trabajo es exigente, es decir.

sin seguimiento ni evaluación objetiva; Los socios de cooperación deben comprender y tener claramente conscientes de sus funciones y tareas, identificarse con su equipo, participar en los esfuerzos y reconocer su aporte en beneficio de la organización, iii) Procedimientos de reclutamiento y selección: Cuando nuevos socios de cooperación se unen a la organización en el estado o nivel privado, muchos evitan a las organizaciones en su desesperación por encontrar rápidamente un reemplazo, implementan procedimientos internos apropiados, como la ausencia de evaluación o preselección, para obtener información general sobre el puesto anterior. Determinar el futuro del trabajo, iv) Expectativas claras de trabajo: Algunas debilidades que se practican, como la mala comunicación y la falta de confianza en informar deberes y eventos internos a los socios comerciales, pueden dañar el perfil de la empresa. Por tanto, los instrumentos de comunicación dentro del entorno laboral deben ser los adecuados en la tarea de fomentar.

Por ello, toda comunicación intralaboral debe darse a través de diferentes herramientas para que los socios se sientan parte de la organización. (Araluna, 2018, p.73)

Dimensión 4: Factor medio laboral

Determinantes que reflejan la efectividad de los resultados laborales de los empleados. Porque el asociado está directamente relacionado con su entorno laboral, es decir, el asociado es empujado fuera de la organización por la realidad de su trabajo. Los riesgos laborales, el deterioro climático, las condiciones de trabajo inadecuadas, el mantenimiento de las instalaciones eléctricas, los almacenes, las carreteras inseguras, las obras sin terminar pueden afectar el estrés, la tensión, el miedo, la ansiedad de los trabajadores, resultando en falsas ausencias del trabajo para escapar o protegerse. Protéjase de los peligros que allí existen. Pueden causar lesiones laborales en su trabajo. Un buen ambiente de trabajo es importante para resolver las tareas de manera eficiente y clara. Por lo tanto, las organizaciones deben

considerar el desempeño de sus empleados en este factor; Lógicamente, sin un entorno de trabajo seguro la producción no tendrá éxito. (Araluna, 2018, p.77)

Dimensión 5: Factores de satisfacción laboral

Cuando un empleado participa en su trabajo es comprensible que lo disfrute porque ve a la entidad empresarial como una base de fuente de bienestar y estímulo, no sólo una actividad o una rutina. Pero hoy nos encontramos con que muchos empleados están insatisfechos con sus puestos y funciones porque no valoran su trabajo y lo ven sólo como una forma de ingreso de dinero. Se relaciona con la presión de las funciones, conjunto de unidades a la que pertenecen, vínculo con los niveles jerárquicos, forma de liderazgo de la plana superior, falta de valoración de las tareas encomendadas, falta de desafío, alta responsabilidad, bajo desafío, baja camaradería y falta general de satisfacción. Por otro lado, si lo anterior estará relacionado con socios comerciales, lograremos socios comerciales activos que estarán listos para contribuir y participar en diversas actividades para lograr resultados organizacionales. (Araluna, 2018, p.81)

Dimensión 6: factores personales

Se han identificado un conjunto de variables de factores personales que influyen en la motivación para participar en el lugar de trabajo. Estas variables incluyen desafíos de salud, edad, género, educación, tamaño de la familia y tareas laborales adicionales porque son las más destacadas. Pero se puede observar que hay 3 factores que no van acorde con la personalidad del sujeto, i) Enfermedades y accidentes de trabajo: son molestias físicas a los empleados durante el trabajo normal, porque la organización no quiere que la misma persona ir a trabajar enfermas, y se considera que la proporción de mujeres que padecen enfermedades es mayor que la de hombres, lo que puede justificarse por problemas biológicos, genes diferentes y/o maternidad, en caso de accidentes de trabajo, tiempo de

descanso está determinado. Según la ley y depende del número de días de recuperación que se espera para regresar al trabajo, ii) responsabilidades familiares: la situación es diferente porque los trabajadores solteros no tienen las mismas responsabilidades que los empleados. Familia, tienen que cuidar no sólo de sus hijos sino también de sus cónyuges (los problemas familiares son dificultades de todo núcleo familiar), de acuerdo de si el empleado es el único sostén de la familia, la carga para la familia es mayor, por lo que la ausencia no es por motivos familiares, sino por estrés provocado por circunstancias familiares. iii) Falta de transporte: Este factor es importante porque esta situación es más común entre los empleadores jóvenes que emplean el transporte público como mecanismo de movilidad y al mismo tiempo la falta de un inicio temprano lo que provoca demoras y retrasos. (Araluna, 2018, p.85)

2.1.8 Consecuencias del Ausentismo

Jiménez y Marrugo (2017) sostienen que el ausentismo tiene consecuencias organizativas y psicosociales en el entorno laboral, además de consecuencias económicas; también puede causar estrés:

2.1.8.1. Impacto organizacional. La organización es fundamental para una empresa, requiere organizar, controlar y gestionar los recursos físicos y humanos y lograr de la mejor manera posible el producto o servicio deseado. El ausentismo es el núcleo de su sistema organizativo. Este fenómeno crea muchos problemas para las organizaciones empresariales, ya que reemplazar a los empleados ausentes requiere una formación urgente de otros empleados o más horas extras para compensar el trabajo inacabado. Pero como todos sabemos, un simple e inesperado reemplazo de un trabajador no soluciona las secuelas negativas del ausentismo, porque el reemplazante carece de práctica en la actividad específica y tiene menos experiencia en asuntos relacionados con el trabajo. ...y tienen menos

conocimientos que los trabajadores ausentes. A esto hay que sumarle también las quejas, las protestas y el relativo descontento.

2.1.8.2. Impacto psicológico social. En 1986, la OIT haciendo referencia al concepto de "factores psicosociales", como la conexión entre factores laborales (tareas laborales, organización y gestión laboral) y las personas (habilidades, motivaciones...) y sus resultados tanto en las empresas como en las empresas. y salud personal. Mucho depende de cómo se gestionen los RRHH y de si se invierte tiempo y dinero en implementar planes y políticas que creen el entorno adecuado que permita la creación de valores que prevengan el ausentismo voluntario en la empresa. Se destacan tres elementos principales del ambiente laboral que están estrechamente relacionados entre sí para formar una unidad propia.

2.1.8.3. El Estrés. El nerviosismo excesivo y prolongado puede originar transformaciones en la actitud de los participantes en una entidad empresarial, dañar su salud física, reducir la calidad de vida y exacerbar la crisis. Estas condiciones, p. El estado de ánimo o el estado de ánimo, por ejemplo, pueden ocurrir como resultado de una sobrecarga de trabajo, actividades repetitivas o tareas monótonas, aceleración excesiva del ritmo de trabajo, ambigüedad de los roles asumidos, etc., establecimiento de objetivos alcanzables, relaciones personales negativas, incertidumbre sobre la continuidad. de las relaciones laborales, conciencia de los riesgos de la inviolabilidad física, responsabilidad excesiva sobre las propias capacidades o preparación, etc.

2.1.8.4 Efecto económico. El ausentismo reduce los ingresos de los trabajadores y las empresas tienen puestos de personal más caros en sus cuentas de resultados, lo que encarece la producción, lo que en última instancia incide negativamente a la economía del país.

2.1.9 Importancia del ausentismo laboral

El ausentismo es una dificultad muy frecuente que hoy en día enfrentan las instituciones empresariales. Porque afecta de muchas maneras: la productividad, la rentabilidad y el clima laboral en la organización. Intentamos comprender las causas fundamentales del absentismo para ofrecer soluciones alternativas y reducir su índice.

Considere que el ausentismo puede tener un impacto negativo en las operaciones empresariales públicas y/o privadas. El propósito de este estudio es identificar las diferentes empresas de Grupo La República Publicaciones S.A. motivos de ausentismo del personal administrativo y operativo para desarrollar un plan de acción que permita reducir los factores con mayores índices de ausentismo. También intenta determinar qué solución tendrá el mayor impacto en la reducción de retrasos en función de la justificación y justificación del problema.

2.1.10 Normatividad sobre las ausencias y permisos laborales

En el contexto peruano, contamos con normas legales que otorgan el derecho a excusar las ausencias laborales, concretamente la Ley N°30367 (2016), que protege a las madres trabajadoras del despido arbitrario y amplía sus períodos de descanso. La ley protege a un trabajador que es despedido arbitrariamente por una ausencia prolongada y le concede 98 días de licencia remunerada. En el caso de parto múltiple o de nacimiento de un hijo con discapacidad, se suman treinta días.

La Ley N° 29409 (2018) otorga el derecho a la licencia de paternidad a los empleadores que realizan actividades públicas y privadas de la siguiente manera: "Artículo 2. Licencia de paternidad, el párrafo 1, hace referencia a ella en el sentido, que es otorgada por el empleador a los empleados que: en el caso de licencia de paternidad, parto natural o cesárea En caso de ser padre exactamente diez (10) días calendarios consecutivos. Por otra

parte, existen veinte (20) días calendario de licencia en caso de parto prematuro o múltiple. También se encuentran disponibles treinta (30) días calendario de licencia para bebés con una enfermedad congénita progresiva o una discapacidad grave. Finalmente, si la condición médica de la madre es crítica o compleja, se conceden treinta (30) días calendario consecutivos. La licencia se tiene en cuenta cuando el empleado notifica al empleador sobre el nacimiento de su hijo. Si la madre fallece durante el parto o durante el permiso de maternidad, el padre del que nació el hijo recibe permiso retribuido y, por tanto, acumula este permiso. Los trabajadores que se hallan en la condición de baja por paternidad tienen derecho a solicitar la baja pendiente una vez finalizada la baja. Esta licencia es remunerada.

Ley 30012 (2017), que otorga licencia a los socios de negocios con familiares directos que se hallen con una enfermedad seria o mortal, o que hayan experimentado de una emergencia crítica. Si tiene hijo, padre, cónyuge o pareja de su pareja. Tiene derecho a un máximo de siete (7) días calendarios consecutivos, pagados de conformidad con la ley.

2.1.11 Concepto de Trabajo social

El trabajo social es una rama especializada que fomenta y desarrolla el cambio social, la cohesión social, el bienestar y la liberación de personas, grupos y comunidades. Los profesionales del trabajo social emplean un conjunto de instrumentos y métodos para dar solución a entornos sociales críticos y brindar bienestar a las personas. (Ortega, 2015, p.67)

2.1.12. Absentismo y relaciones de trabajo social

El vínculo entre el ausentismo y trabajo social, actualmente, es de mucha importancia. El trabajo social es la solución de problemas sociales que tienen incidencia en los individuos, abordando facetas vinculadas con el trabajo y la vida laboral. El trabajo social juega un papel fundamental a la hora de comprender, prevenir e intervenir en el ausentismo. (Básico, 2017, p.38)

Análisis de causa raíz: el trabajo social se centra en establecer y entender los factores que originan el ausentismo. Estos pueden ser de índole mental o la salud física, factores que pueden causar el desequilibrio entre el aspecto laboral y personal, entornos laborales inestables, crisis en el ambiente laboral, inadecuada atención médica, etc. Al estudiar y entender estas razones, los profesionales del trabajo social pueden implementar y ejecutar métodos eficientes en la tarea de prevenir el ausentismo. (García, 2019, p.114)

Intervención y prevención: El trabajo social se halla enfocada en diseñar y ejecutar métodos de intervención en la tarea de disminuir los niveles de ausentismo y fomenten medidas sostenibles. Esto puede comprender acciones de salud y bienestar laboral en el entorno de trabajo, asistencia y apoyo emocional, capacitación para enfrentar desafíos y gestión del estrés e implementación de normas, principios institucionales en el lugar de trabajo que promuevan un ambiente de trabajo saludable y equilibrado. Además, el trabajo social también trata de prevenir el ausentismo a través de la educación y la conciencia de las responsabilidades laborales y la importancia del autocuidado.

Promoción de la igualdad en el lugar de trabajo: el trabajo social promueve la igualdad en el lugar de trabajo y elimina las desigualdades y barreras que pueden conducir al ausentismo en el lugar de trabajo. Esto incluye desarrollar políticas de mercado laboral justas, garantizar condiciones de trabajo decentes, combatir la discriminación y fomentar la inclusión en el entorno laboral. Los profesionales del trabajo social también se enfocan en apoyar a los empleadores en situación más crítica, como aquellos que sufren de pobreza, falta de atención médica o impedimentos físicos o mentales, para aminorar los obstáculos que pueden conducir al ausentismo.

El trabajo social juega un rol importante a la hora de abordar el ausentismo tanto a nivel individual como estructural. El trabajo social tiene como objetivo elevar las condiciones

laborales favorables y crear un ambiente de entorno laboral saludable y eficiente para todos los empleados a través del análisis, la intervención y la prevención de las causas fundamentales, así como la promoción de la equidad en el empleo.

2.1.13 Causas del ausentismo laboral que pueden ser abordadas por el trabajo social

El ausentismo puede deberse a una variedad de causas, los cuales los profesionales del trabajo social pueden identificar previamente. Algunos factores que conducen el ausentismo, pueden ser tratados por los profesionales del trabajo social, estos pueden ser:

Cuestiones de salud: El trabajo social puede desarrollar un conjunto de acciones en la búsqueda de fomentar costumbres saludables a nivel del personal que labora en la empresa, acciones como el esfuerzo físico y una dieta balanceada. Del mismo modo, se pueden ejecutar acciones de prevención y cuidado de la salud para mitigar el ausentismo relacionado con el aspecto de la salud. (Carbajal y Yeardeley, 2018, p.40)

Estrés laboral: el trabajo social puede trabajar en conjunto para prevenir el acoso laboral y promover un ambiente de cooperación respetuosa en el entorno laboral. Además, se pueden diseñar y ejecutar planes de capacitación y crecimiento profesional para incentivar a los empleados y elevar el nivel de desempeño laboral. (García, 2019, p.119)

Falta de motivación: El trabajador social puede trabajar en conjunto para implementar programas de adaptabilidad laboral que conduzcan al personal adaptar los arreglos laborales a las necesidades individuales. Del mismo modo, se pueden ejecutar programa de incentivos y recompensa para impulsar a los empleados y aumentar la confianza en la entidad empresarial. (García, 2019, p.121)

2.1.14 ¿Identificación de las causas del ausentismo laboral en una empresa a través del trabajo social?

Los trabajadores sociales pueden reconocer los motivos del ausentismo en la institución empresarial utilizando diferentes estrategias, tales como:

Desarrollar cuestionarios y entrevistas con los empleados para comprender sus opiniones en relación al entorno laboral, las características del trabajo, la estimulación y otros elementos que puedan afectar la ausencia.

Analice los registros de ausencias de la organización empresarial con el objetivo de establecer modelos y tendencias, del mismo modo, fechas y horas en que ocurrieron las ausencias.

Analizar las causas del riesgo psicosocial en el entorno laboral que pueden influir en el absentismo, como el hostigamiento laboral, el exceso de trabajo, la falta de independencia, etc.

Identificar factores de riesgo físico en el trabajo que pueden incidir en el ausentismo, como exposición a agentes nocivos, ausencia de controles de seguridad, etc.

Desarrollar un estudio de la cultura organizacional de la institución empresarial para establecer si se desarrollan prácticas o valores que puedan incidir negativamente en el ausentismo.

El trabajo social puede reconocer los factores causales del ausentismo en las empresas utilizando métodos que permiten comprender las opiniones de los empleados, estudiar los registros de ausentismo, reconocer patrones de riesgo psicosocial y físico en el entorno laboral y estudiar la cultura organizacional de la entidad empresarial (Valenzuela, 2023, p.47).

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación actual se encuentra en un nivel básico. Es básica porque se basa y se desarrolla dentro de enfoques teóricos; pretende dilucidar nuevas teorías o modificar las existentes, enriqueciendo el conocimiento científico o filosófico, pero sin implicar ningún aspecto práctico. (Hernández et al., 2014, p.39)

Se desarrolla empleando métodos cuantitativos para el tratado investigativo. De acuerdo a Hernández et al. (2014) “Emplea el levantamiento de información para demostrar la hipótesis basada en cálculos numéricos y estudios estadísticos con la finalidad de crear normas de actitudes y argumentar fundamentos teóricos” (p. 45).

A nivel de investigación, es descriptiva porque mide, evalúa y recolecta información en relación a los diferentes componentes, aspectos o elementos del evento problemático en estudio. (Hernández et al. 2014, p.47)

El diseño de este estudio no fue experimental ya que ninguna variable del estudio fue manipulada intencionalmente. Estudio transversal, ya que la investigación involucra al periodo de estudio, 2020.

3.2 **Ámbito temporal y espacial**

3.2.1 *Ámbito temporal*

Proceso investigativo que se ha ejecutado en el 2020.

3.2.2 *Ámbito espacial*

El contexto espacial, se identificado en la empresa Grupo La República Publicaciones S.A., radicado en la Región Lima.

3.3 Variables

3.3.1 Variable: Ausentismo laboral

3.3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Ausentismo Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Niveles y rangos	
Ausentismo Laboral.	Actitud relacionada al trabajo.	Relación.	1	Cuestionario		
		Interés.	2			
		Relevancia.	3			
		Evaluación.	4			
	Económico.	Motivación.	5			
		Dedicación.	6			Alto
		Remuneración.	7			87 –
		Bono de reconocimiento.	8			120
	Organizacional.		9			Medio
		Comunicación.	10			54 – 86
		Capacitación.	11			
		Cumplimiento.	12			Bajo
	Medio Laboral.	Perfil profesional.				20 – 53
			13			
		Insatisfacción.	14			
		Seguridad trabajo.	15			
	Satisfacción Laboral.	Riesgo laboral.				
			16			
		Clima laboral.	17			
	Factores Personal.	Plan motivacional.				
		18				
Familiar.		19				
Trabajo extra.		20				
		Desinterés por la empresa.				

Nota. Elaboración personal

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Respecto a una población, Hernández et al. (2014) afirman que es “una colección de todos los eventos que comparten propiedades parecidas y ciertas especificaciones” (p.174).

En 2020, el entorno de investigación estuvo representado por un total de 600 socios empleadores pertenecientes a la empresa en estudio.

3.4.2. Muestra

Para identificar el número de elementos de investigación en la muestra se segmenta la totalidad de los elementos y estas unidades deben ser representativos para validar la investigación. (Hernández et al., 2014, p.185)

La muestra es de tipo probabilística. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó una fórmula de muestreo aleatorio simple para una población finita. Por lo tanto, cada unidad tiene la misma calidad de selección.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = Población = 600

n = Tamaño de la muestra inicial

Z = nivel de confianza = 1.96

E = Error permitido = 0.05

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

Resultado:

n = 235

3.5 Instrumentos

La técnica que utilizó para investigar y recopilar información fue una encuesta y del mismo modo, se empleó la base de ausentismo para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. Díaz (2001) afirmó: “Los métodos de investigación buscan proporcionar información sobre las variables involucradas en la investigación de manera sistemática y ordenada” (p.87).

El instrumento es un cuestionario formado por un conjunto de ítems que recoge la opinión de cada empleado sobre las variables de investigación. Según Arias (2012) “Una encuesta es una encuesta realizada por escrito utilizando un instrumento o formato que contiene múltiples preguntas interconectadas” (p.27).

Ficha Técnica para Ausentismo Laboral

Nombre : Cuestionario de Ausentismo Laboral

Objetivo : Medición de la variable de Ausentismo Laboral.

Autor : Loza, V. (2019)

Adaptado : Raquel Duran Valverde (2020)

Aplicación : Colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima,

Administración: Individual

Técnica : Cuestionario

Validez : Por juicio de expertos.

Tiempo de duración: 30 min.

Cuestionario, organizado por un total de 20 ítems, estructurados en seis dimensiones: Actitud relacionada al trabajo (04), Económico (04), Organizacional (04), Medio Laboral (03), Satisfacción Laboral (02) y Factores Personal (03).

Escala:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Rango:

Alto

87 – 120

Medio

54 – 86

Bajo

20 – 53

3.6 Procedimientos

Mediante el instrumento, las respuestas alcanzadas se utilizan para el análisis de la información, y luego los datos se ingresa en Excel para obtener la suma de las variables y dimensiones. De forma seguida, se utilizó el programa SPSS V. 26.0.

3.7 Análisis de datos

Las tablas de porcentajes, las tablas de contingencia y los gráficos de barras son procedimientos útiles para ver especificaciones de las variables en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

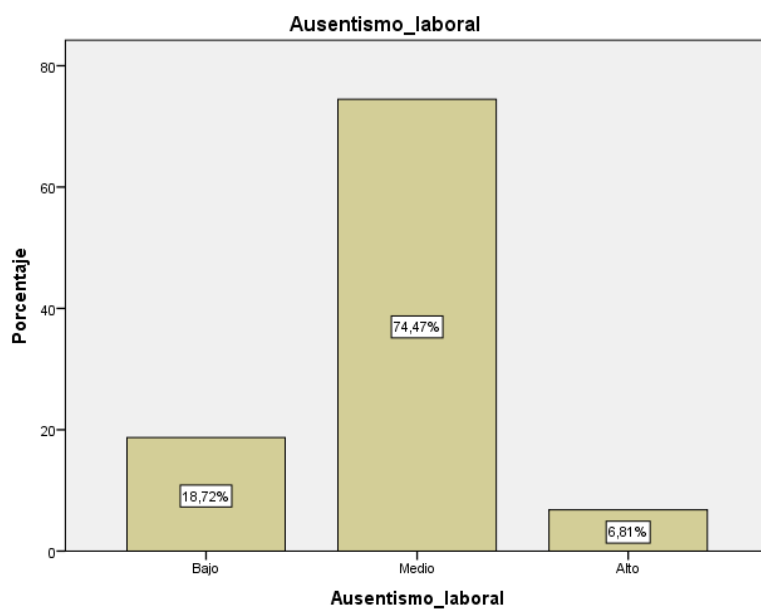
Distribución de datos según la variable Ausentismo laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	18.7
Medio	155	74.5
Alto	16	6.8
Total	235	100

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Información de acuerdo a la variable Ausentismo laboral



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación: Los hallazgos demuestran que el 74,47% del personal de colaboradores tienen un nivel medio de ausencia laboral, el 18,72% del personal de colaboradores tienen un nivel bajo y el 6,81% del personal de colaboradores tienen un nivel alto.

Tabla 2

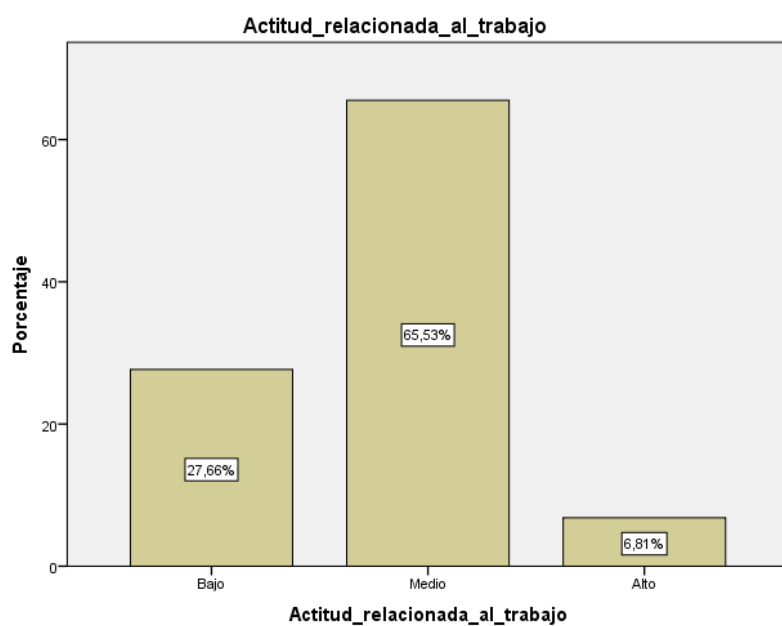
Distribución de datos según la dimensión Actitud relacionada al trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	27.7
Medio	154	65.5
Alto	16	6.8
Total	235	100

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Información de acuerdo a la dimensión actitud relacionada con el trabajo

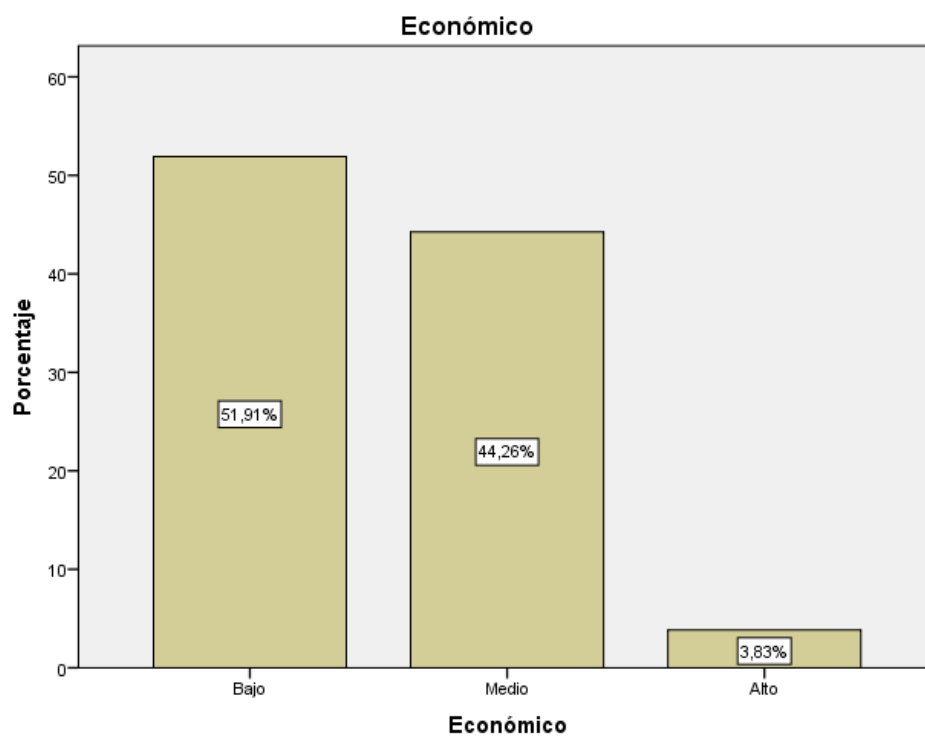


Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación: En relación a los hallazgos podemos apreciar que, el 65.53% del personal de colaboradores tienen un nivel medio de actitud vinculada con la dimensión trabajo, un 27.16% de los colaboradores tienen un nivel bajo y un 6.81% de los colaboradores tienen un nivel alto de la dimensión actitud vinculada con el trabajo.

Tabla 3*Distribución de datos según la dimensión Económico*

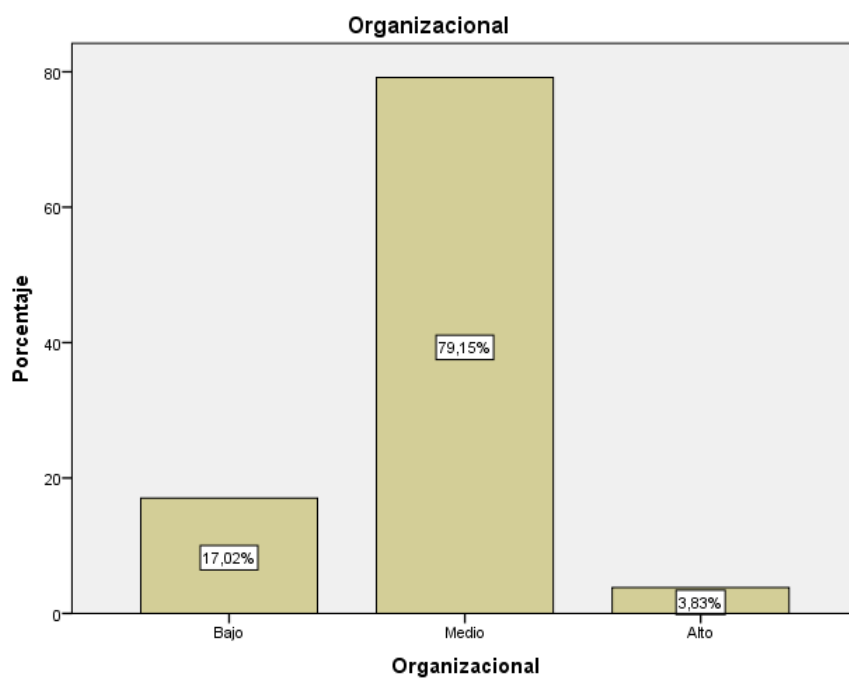
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	122	51.9
Medio	104	44.3
Alto	9	3.8
Total	235	100

Nota. Elaboración propia**Figura 3***Información de acuerdo a la dimensión Económico**Nota.* Elaboración propia

Análisis e Interpretación: Según los hallazgos podemos apreciar que, el 51.91% del personal de colaboradores tienen un nivel bajo relacionada con la dimensión económica, un 44.26% de los colaboradores tienen un nivel medio y un 3.83% de los colaboradores tienen un nivel alto de la dimensión económica.

Tabla 4*Distribución de datos según la dimensión Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	17.0
Medio	186	79.1
Alto	9	3.8
Total	235	100

Nota. Elaboración propia**Figura 4***Información de acuerdo a la dimensión Organizacional**Nota.* Elaboración propia

Análisis e Interpretación: Según los hallazgos podemos apreciar que, el 79.15% del personal de colaboradores tienen un nivel medio vinculado con la dimensión organizacional, un 17.02% de los colaboradores tienen un nivel bajo y un 3.83% de los colaboradores tienen un nivel alto de la dimensión organizacional.

Tabla 5

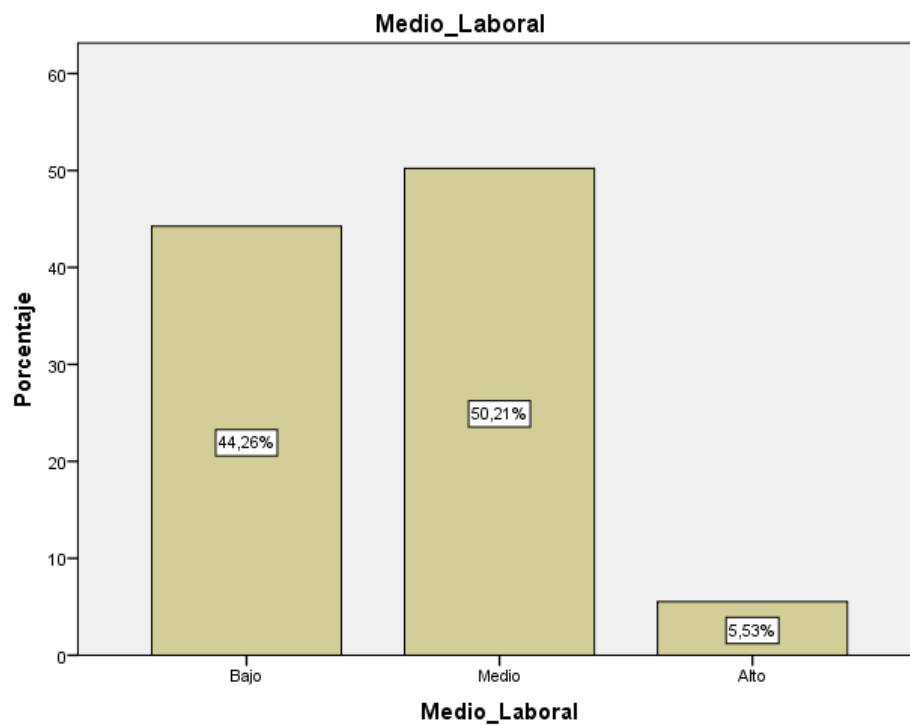
Distribución de datos según la dimensión Medio laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	104	44.3
Medio	118	50.2
Alto	13	5.5
Total	235	100

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Información de acuerdo a la dimensión Medio laboral



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación: Según los hallazgos podemos mostrar que, el 50.21% del personal de colaboradores tienen un nivel medio vinculado con la dimensión Medio laboral, un 44.26% de los colaboradores tienen un nivel bajo y un 5.53% de los colaboradores tienen un nivel alto de la dimensión medio laboral.

Tabla 6

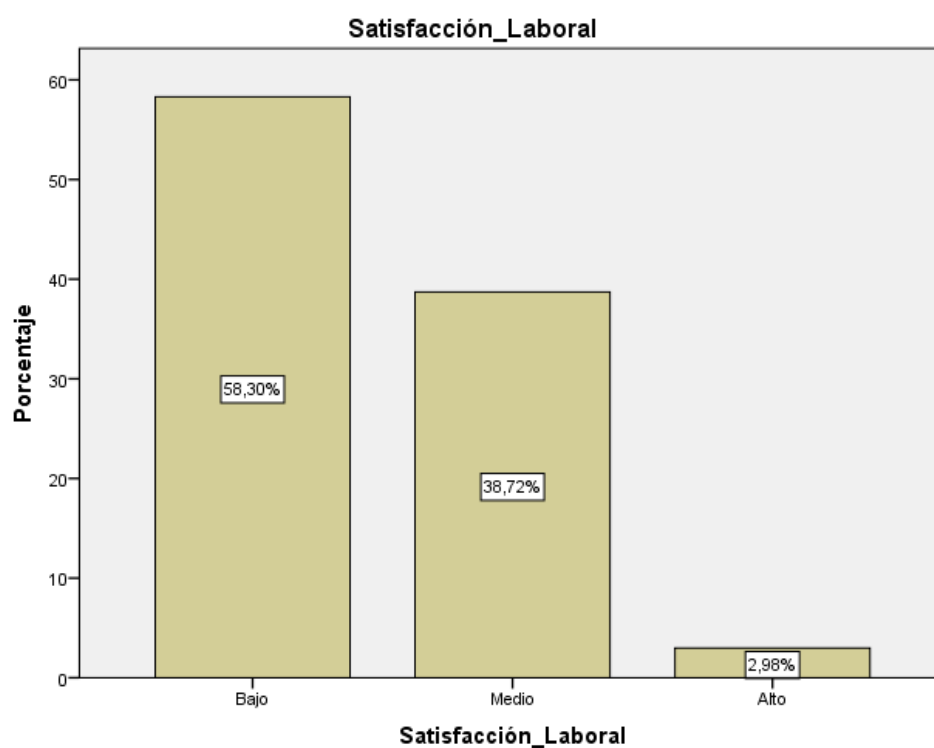
Distribución de datos según la dimensión Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	137	58.3
Medio	91	38.7
Alto	7	3.0
Total	235	100

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Información de acuerdo a la dimensión Satisfacción laboral



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación: Según los hallazgos podemos mostrar que, el 50.30% del personal de colaboradores tienen un nivel bajo vinculado con la dimensión Satisfacción laboral, un 38.72% de los colaboradores tienen un nivel medio y un 2.98% de los colaboradores tienen un nivel alto de la dimensión satisfacción laboral.

Tabla 7

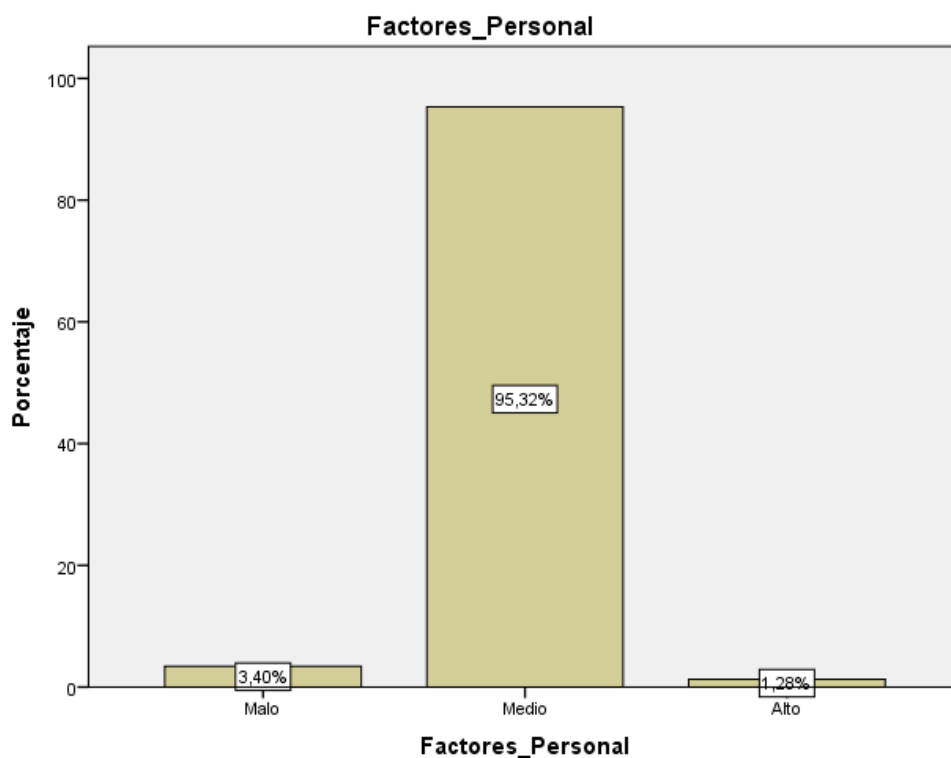
Distribución de datos según la dimensión factores personales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	3.4
Medio	224	95.3
Alto	3	1.3
Total	235	100

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Información de acuerdo a la dimensión Factores personales



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación: Según los hallazgos podemos mostrar que, el 95.32% del personal de colaboradores tienen un nivel medio vinculado con la dimensión Factores personales, un 3.40% de los colaboradores tienen un nivel bajo y un 1.28% de los colaboradores tienen un nivel alto de la dimensión Factores personales.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del estudio fue determinar el nivel de ausentismo el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020; los resultados arrojaron que el 74,5% de los trabajadores presentaron un nivel de ausentismo medio, el 18,7% de los socios presentaron un nivel de ausentismo bajo, y el 6,8% de los socios comerciales mostraron un alto ausentismo. La tasa de ausentismo significa que el número de socios comerciales de la agencia es alto, lo que significa una ausencia elevada.

Los resultados obtenidos guardan relación con la investigación de Jiménez y Marrugo (2017), donde se evidenció que el índice de ausentismo se ubicó mayormente en un nivel moderado. Este hallazgo sugiere que los empleados no se ausentan en exceso, pero su compromiso laboral no está exclusivamente ligado a una presencia constante en el lugar de trabajo. Esta conclusión puede señalar hacia factores determinantes en el fenómeno del ausentismo, lo cual destaca la importancia de llevar a cabo un análisis detenido para mejorar tanto la productividad como el entorno laboral. En la misma línea de pensamiento, el estudio resalta que los problemas personales constituyen la razón principal detrás de las ausencias laborales. Este hallazgo subraya la necesidad de que la gestión de Recursos Humanos sea consciente de las necesidades y circunstancias personales de los empleados, proporcionándoles el respaldo adecuado para prevenir ausencias innecesarias. Es esencial destacar que, aunque ambos estudios convergen en resultados similares en relación con el ausentismo, examinan distintas empresas y períodos temporales. Por ende, es imperativo considerar las particularidades de cada empresa, como su cultura organizacional, políticas de recursos humanos, entre otros, para comprender a fondo las causas y repercusiones del ausentismo. Además, es relevante señalar que el segundo artículo adoptó un enfoque

cuantitativo y empleó una encuesta como instrumento de recopilación de datos, mientras que el primer artículo no especificó el método utilizado. Se debe tener presente que los métodos y herramientas empleados impactan directamente en los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos por Arregui (2019), en su investigación que buscó describir las principales causas que producen ausentismo laboral, determinó que los colaboradores presentaron un ausentismo del 7,0%, considerando como indicadores la ausencia de recompensas por parte del empleador y ausencia del espíritu de grupo; su investigación se sustenta en la teoría de Ribaya (1999), que expresa el ausentismo, como toda falta de una persona en su puesto laboral en horario de trabajo, dentro de la jornada obligatoria. Los antecedentes encontrados sustentan el objetivo planteado, de incidencia del clima organizacional en el ausentismo laboral. Finalmente, conforme a la investigación y deducciones que se han distinguido en el reciente informe de investigación, establecen una postura muy equivalente en cuanto a cómo es de trascendental el clima organizacional relacionado con el ausentismo en las organizaciones, como en el caso estudiado donde se constata que el clima organizacional no está siendo controlado de la mejor forma, se debe trabajar en conjunto con el área de recursos humanos para optimizarlo.

En el caso del estudio de Delgado (2018), hubo diferencias en los métodos utilizados por ambos estudios. La investigación presentada en este artículo no menciona específicamente las técnicas utilizadas, pero se puede concluir que se basa en la recolección de datos a través de cuestionarios. Por otra parte, Teleatento del Perú S.A.C. El estudio utilizó encuestas y cuestionarios especiales para determinar las tasas de ausentismo. De manera intrigante, ambas investigaciones han identificado un nivel moderado de ausentismo, una variable que puede incidir en la eficiencia y rentabilidad de una entidad empresarial. Es crucial que estas organizaciones logren discernir las causas subyacentes del ausentismo y

empresan acciones para enfrentar dichos problemas, minimizando así su repercusión en el rendimiento global de la entidad. A pesar de que ambos documentos se enfocan en la cuestión de la ausencia, lo hacen en contextos dispares. El primer estudio dirige su atención hacia el Grupo La República Publicaciones S.A., mientras que el segundo concentra su análisis en el Hospital de Emergencias del Grupo Nacional. Ambas obras optan por enfoques cuantitativos, descriptivos y transversales para delinear la magnitud del ausentismo y sus limitaciones.

Otro caso, Carrasco y Hevia (2019) los autores manifestaron que el abandono del puesto de trabajo se da por dimisión voluntaria del trabajador, teniendo este suceso un número indeterminado de razones, que van desde una evaluación de su labor actual, la satisfacción laboral que sienten al ejecutar sus funciones en la organización, análisis de la remuneración percibida, etc., contemplamos que en todos los elementos mencionados al abandono del puesto tiene como causa repetitiva la decisión unilateral de renunciar al puesto de trabajo. La posición de los colaboradores, que refieren sobre la decisión de abandonar el puesto recae sobre el trabajador, mucho repercute el empleador, en aspectos como clima laboral, reconocimiento, remuneración, etc., por esta razón se definió como una participación igualitaria en la toma de decisión del trabajador de abandonar el puesto de labores.

Los resultados de este estudio difieren significativamente de los de Quispe y Rodas (2018) porque Grupo La República Publicaciones S.A. fue definido en el primer artículo. Principalmente intermedio, con un índice de absentismo bajo del 18,7% y un índice de absentismo alto del 6,8%. Por otro lado, en el segundo artículo se identificaron los factores del lugar de trabajo y el contenido del trabajo como los principales factores del ausentismo de las enfermeras en el Hospital Estatal de Emergencias de Kalava. Ambos artículos brindan información valiosa sobre cómo comprender la ausencia en diferentes contextos. Sin embargo, para obtener una comprensión más amplia del tema, se pueden comparar los

factores que determinan el ausentismo en diferentes tipos de trabajos y organizaciones. Esto ayudará a comprender mejor las causas del ausentismo y ayudará a desarrollar políticas y prácticas para reducir la incidencia del ausentismo.

VI. CONCLUSIONES

- Se demuestra de forma general que, en el transcurso del año 2020, los empleados de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima experimentaron un nivel medio siendo un 74.5% el ausentismo laboral.
- De manera análoga, de acuerdo a los hallazgos, se puede constatar que los colaboradores de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima, durante el año 2020, exhiben un nivel medio siendo un 65.5% en la dimensión de actitud vinculada con el trabajo.
- En la misma línea, de acuerdo con los hallazgos, se nota que los colaboradores de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima, en el año 2020, muestran un nivel bajo siendo un 51.9% en la dimensión económica.
- Del mismo modo, de acuerdo a los hallazgos alcanzados, se puede establecer que los empleados de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima, en el año 2020, presentan un nivel medio siendo un 79.1% en la dimensión organizacional.
- Por otra parte, según con los hallazgos alcanzados, se evidencia que los colaboradores de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima, durante el año 2020, exhiben un nivel medio siendo un 50.2% en la dimensión medio laboral.
- En la misma tónica, según los hallazgos alcanzados, se percibe que los colaboradores de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima, durante el año 2020, tienen un nivel bajo siendo un 58.3% en la dimensión satisfacción laboral.
- Finalmente, de acuerdo con los hallazgos alcanzados, se muestra que los colaboradores de Grupo La República Publicaciones S.A. en Lima, durante el año 2020, presentan un nivel medio siendo un 95.3% en la dimensión de factores personales.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al departamento de recursos humanos de la compañía implementar acciones eficaces, tales como la optimización de las condiciones laborales, el establecimiento de incentivos para fomentar una asistencia regular, y la provisión de respaldo y recursos a los empleados para lidiar con el estrés y las circunstancias personales que puedan impactar en su desempeño.
- En el ámbito de RR.HH., se sugiere ofrecer a los empleados programas de formación y desarrollo profesional, los cuales pueden incrementar su motivación y fortalecer la confianza en la empresa. Asimismo, es esencial que las organizaciones cultiven un entorno laboral positivo y fomenten una cultura que promueva el respaldo mutuo y la colaboración entre sus miembros.
- Se sugiere que el departamento de recursos humanos implemente acciones destinadas a mejorar la percepción de los empleados en relación con los asuntos financieros. Estas acciones podrían incluir la provisión de información detallada y transparente acerca de la situación financiera de la empresa, la oferta de incentivos económicos y reconocimiento por el desempeño destacado, así como la colaboración activa con los empleados para abordar cuestiones económicas específicas que puedan afectar sus actitudes.
- Se sugiere que el departamento de recursos humanos de la organización elabore políticas y procedimientos bien definidos para los empleados, ofrezca programas de capacitación y desarrollo profesional con el objetivo de potenciar la eficiencia y la productividad, y establezca sistemas de retroalimentación y evaluación para llevar a cabo una evaluación constante del rendimiento tanto de la empresa como de sus colaboradores.

- Se sugiere que las empresas diseñen políticas y prácticas laborales que fomenten un entorno laboral seguro y saludable. Esto implica ofrecer formación en seguridad laboral, establecer protocolos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y proveer recursos destinados a la salud mental y al bienestar general de los empleados.
- Se sugiere a la organización que adopte medidas para elevar la satisfacción laboral de los empleados. Esto incluye crear un entorno de trabajo positivo y colaborativo, elaborar políticas que garanticen a los empleados un equilibrio adecuado entre su vida profesional y personal, y ofrecer oportunidades tangibles de crecimiento tanto personal como profesional.
- Se sugiere que las compañías proporcionen a sus empleados chances para el avance tanto personal como profesional, implementando programas de formación y desarrollo de habilidades, y fomentando un entorno laboral que estimule el crecimiento y la innovación.

VIII. REFERENCIAS

- ADECCO (2018). *VII informe sobre ausentismo laboral*. McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Arregui, A. (2019). *El ausentismo laboral. Caso: Área call center Institución Financiera Privada del Ecuador, 2017*. [Tesis de grado] Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Alaluna, A. (2018). *Ausentismo laboral en los operarios del área de chocolates de la Empresa Molitalia S.A ubicada en el distrito de Los Olivos, 2017*. [Tesis de pregrado] Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://bit.ly/3tkVHIM>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (3^a ed.). Editorial Episteme, C.A.
- Bautista, I., y Valencia, S. (2015). *Causas de Ausentismo laboral en los colaboradores del Area Administrativa del hospital san andres - e.s.e - de Tumaco, durante el Primer Semestre de 2015*. [Tesis de pregrado]. Universidad CES de Medellín, Colombia. <https://bit.ly/2LflpWt>
- Berón, E., Mejía, D., y Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 32(2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Blasco, F., Blazquez, E., Diez-Ordaz, E., Duran, F., Gallifa, A. y Guada, J. (2012). *Informe Adecco sobre absentismo*. <https://bit.ly/2Mvftui>
- Bringas, K (2017). *Factores asociados al ausentismo laboral por descansos médicos de los colaboradores de la empresa tercerización representaciones Agromaster S.A.C de Enero a Julio del 2015*". [Tesis de pregrado]. Universidad de Nacional de Trujillo Perú.

- Carbajal, I. y Irdely, C. (2018). *Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Carrasco, C., y Hevia, V. (2019). *Relación entre el compromiso organizacional y la intención de abandono al puesto de trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Chiavenato, I. (2003). *Tema 4: El Ausentismo*. <http://agendah4.blogspot.com/>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8va. ed.). McGraw Hill Interamericana. <https://bit.ly/2MOLg9h>
- CORE. (2017). Ausentismo laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del HNGAI. Marzo – agosto 2017.
- Dawes, R. (2009). Problemas enredados, límites de información y la construcción de redes de conocimiento del sector público. *Revisión de la administración pública*, 69 (3), 392-402.
- Delgado, J. (2018). *Ausentismo Laboral de los colaboradores de la Empresa Teleatento del Perú S.A.C. - Sede Callao durante el periodo 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ferraro, C. (2016). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en Oncología “Luciano Fortabat” de Olavarría*. [Tesis de maestría]. Universidad de Nacional del Rosario. <https://bit.ly/3az3xQf>
- Forero, A., Núñez, L. y Patiño, S. (2016). *Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del Suroccidente Colombiano para el año 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad Libre. <https://bit.ly/3azwXO0>

- García, M. y Morales, G. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6).
- García, A. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista de Economía y Salud*, 21(1), 100-115.
- Gutiérrez C., y Gómez D, Serna & Calvo L. (2016). *Ausentismo laboral en personal de salud de la red salud norte de Cali en 2013*. [Tesis de pregrado]. Universidad libre seccional Cali, Colombia.
- Haidar, V. (2021). La aparición y declinación del ausentismo como problema para el gobierno de la población trabajadora (Argentina, siglo XX). *Trabajo y sociedad*, (20), 395-425. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000100026&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A
- Jiménez, S., y Marrugo, R. (2017). *Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Cartagena. <https://bit.ly/3asBZW1>
- Jiménez, S. y Marrugo, R. (2017). *Análisis de los factores que generan Ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*.
- Judge, T.; Martocchio, J.; y Thoresen, C. (1997). Five-Factor Model of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology*. 82 (5), 745-755.

- Kury, D. (2012). *Ausentismo laboral en colaboradores de la Industria Manufacturera Villanueva Honduras. Junio - Diciembre del 2011*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <http://repositorio.unan.edu.ni/7232/>
- Molinera, J. (2006). *Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación*. Fundación Confemetal.
- Nicholson, N. y Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract: Who's, in control of absence? *Academy of Management Review*, 10, 397-407.
- Ortega, M. (2015). Trabajo social como transdisciplina: hacia una teoría de la intervención. *Cinta de moebio*, (54), 278-289. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000300005>
- Ortiz, Y. y Samaniego, C. (1995). *Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral*. Edit. Eudema.
- Pupuche, D. (2018). *Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
- Quispe, L. y Rodas, J. (2018). *Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Samaniego, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad*. Pirámide.
- Sánchez, D. (2013). *El absentismo laboral en España del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*. [Tesis Doctoral]. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.

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

Terán, M. (2019). *Ausentismo laboral en los colaboradores de Staff Representaciones S.A. durante el segundo trimestre del 2019*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Valenzuela, F. (2023). *Las causas más comunes de absentismo laboral + Soluciones*. <https://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral-causas/>

IX. ANEXOS

Anexo A

Matriz de Consistencia

Planteamiento del Problema	Objetivos	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo General	Variable: Ausentismo Laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Actitud relacionada al trabajo. • Económico. • Organizacional. • Medio Laboral. • Satisfacción Laboral. • Factores Personal. 	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo. Diseño: No experimental. Población: 600 colaboradores. Muestra: 235 colaboradores. Instrumento: 01 cuestionario.
¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?	Determinar el nivel de ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		
¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión actitud relacionada al trabajo de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?	Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión actitud relacionada al trabajo de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.		
¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión económico de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?	Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión económico de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.		
¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión organizacional de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?	Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión organizacional de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.		
¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión Medio Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?	Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión Medio Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.		
¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión Satisfacción Laboral de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?	Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión Satisfacción Laboral de los colaboradores del Grupo La República		

<p>¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral en su dimensión Factores Personales de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020?</p>	<p>Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.</p> <p>Identificar el nivel de ausentismo laboral en su dimensión Factores Personales de los colaboradores del Grupo La República Publicaciones S.A., Lima, durante el año 2020.</p>		
--	--	--	--

Anexo B

Cuestionario para medir el Ausentismo Laboral

Estimado trabajador:

El presente cuestionario, formulado de manera personal y reservado, tiene por finalidad medir la variable ausentismo laboral. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré contestar con sinceridad y honestidad, señalando con una (X) la respuesta que considere adecuado.

Lea exhaustivamente cada pregunta y marque (X) el recuadro que crea conveniente:

Escala:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Nº	DIMENSIÓN 1: Actitud relacionada al trabajo.	1	2	3	4	5
1	Ha sentido deseos de no ir a laborar para no relacionarme con mis compañeros de trabajo.					
2	Siente interés por el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
3	Siento que mis funciones no son de relevancia para la empresa.					
4	Sus funciones laborales son evaluadas.					
Nº	DIMENSIÓN 2: Económico	1	2	3	4	5
5	Se siente motivado para asistir cotidianamente a sus labores en la empresa.					
6	Considera que su salario va acorde con su desempeño y dedicación hacia la empresa.					
7	La remuneración que recibe cubre sus necesidades familiares.					
8	En los últimos años ha recibido algún bono de reconocimiento por parte de la empresa.					
Nº	DIMENSIÓN 3: Organizacional.	1	2	3	4	5
9	La comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					
10	Considera que se encuentra capacitado para el cumplimiento de otras tareas laborales.					

11	La entrega de sus tareas diarias sigue un horario establecido por su jefe.					
12	Considera que las funciones que realiza están acordes a su perfil profesional.					
Nº	DIMENSIÓN 4: Medio Laboral.	1	2	3	4	5
13	A pesar de las condiciones materiales en mi trabajo no me siento satisfecho					
14	Es adecuado y seguro su área de trabajo.					
15	Siente que existe comunicación adecuada con el fin de evitar o prevenir actos de riesgo laboral.					
Nº	DIMENSIÓN 5: Satisfacción Laboral.	1	2	3	4	5
16	En el ambiente donde labora existe las condiciones de un clima laboral adecuado.					
17	La empresa cuenta con un plan motivacional para reconocer su esfuerzo laboral.					
Nº	DIMENSIÓN 6: Factores Personales	1	2	3	4	5
18	Su inasistencia laboral se debe a situaciones familiares por resolver (salud de mis hijos)					
19	Su inasistencia se debe a motivos de estudios o trabajo extras.					
20	Su inasistencia se debe a la falta de desinterés por los logros de la organización.					

Gracias por su colaboración

Anexo C

Ficha de Juicio de Expertos

Universidad Nacional Federico Villarreal
Escuela Universitaria de Postgrado

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres: Zevallos Hernández Ana Luisa.
1.2 Grado académico: Licenciada en Trabajo Social.
1.3 Cargo e institución donde labora: Trabajadora Social CUMBRA PERU S.A.
1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario para medir el AUSENTISMO LABORAL**
1.5 Título de la investigación: AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO LA REPÚBLICA PUBLICACIONES S.A. LIMA, DURANTE EL AÑO 2020.

II. Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (18-20)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.				16	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				16	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y necesidades de la investigación.				16	
4. Organización	Existe una organización lógica.				16	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				16	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis				16	
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos técnicos y científicos.				16	
8. Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivo, hipótesis, dimensiones e indicadores.				16	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.				16	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				16	

Valoración cuantitativa total (Total x 0.4) :16.....

Valoración cualitativa :

Opinión de aplicabilidad : **Aplicable**

Lima, 28 de febrero del 2023

DNI N.° 45548448


ANA ZEVALLOS HERNÁNDEZ
Trabajadora Social
Firma del especialista

Universidad Nacional Federico Villarreal
Escuela Universitaria de Postgrado

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres:
 1.2 Grado académico:
 1.3 Cargo e institución donde labora:
 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario para medir el AUSENTISMO LABORAL**
 1.5 Título de la investigación: **AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO LA REPÚBLICA PUBLICACIONES S.A. LIMA, DURANTE EL AÑO 2020.**

II. Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (18-20)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.				18	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				18	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y necesidades de la investigación.				18	
4. Organización	Existe una organización lógica.				18	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				18	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis				18	
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos técnicos y científicos.				18	
8. Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivo, hipótesis, dimensiones e indicadores.				18	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.				18	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				18	

Valoración cuantitativa total (Total x 0.4) :

18

Valoración cualitativa :

aplicable

Opinión de aplicabilidad :

Lima, 30 de Noviembre del 2022

DNI N° 06691813

Firma del especialista

Dr. Cecilia Barbarán de Dávila
Código Profesional: 760

Anexo C. FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Universidad Nacional Federico Villarreal
Escuela Universitaria de Postgrado

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario para medir el AUSENTISMO LABORAL**
- 1.5 Título de la investigación: **AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO LA REPÚBLICA PUBLICACIONES S.A. LIMA, DURANTE EL AÑO 2020.**

II. Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (18-20)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.				16	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				16	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y necesidades de la investigación.				18	
4. Organización	Existe una organización lógica.				18	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				16	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis				18	
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos técnicos y científicos.				18	
8. Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivo, hipótesis, dimensiones e indicadores.				18	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.				18	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				18	

Valoración cuantitativa total (Total x 0.4) : 18

Valoración cualitativa :

Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, ** de Noviembre del 2022

DNI N° 46056966

.....
S.G.S. S.

Firma del especialista
Lic. Sheila Segundo Benabroso

Anexo D

Confiabilidad del Instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	235	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	235	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem01	31,99	77,403	,914	,929
Ítem02	31,69	77,591	,846	,933
Ítem03	31,64	81,930	,937	,930
Ítem04	32,16	90,723	,812	,938
Ítem05	31,45	79,561	,804	,934
Ítem06	32,06	92,583	,692	,941
Ítem07	32,25	86,759	,615	,940
Ítem08	32,35	86,422	,835	,935
Ítem09	31,79	79,352	,845	,932
Ítem10	32,60	86,112	,672	,939
Ítem11	31,80	86,528	,601	,941
Ítem12	31,70	84,501	,575	,944
Item13	31,99	77,403	,914	,929
Item14	31,69	77,591	,846	,933
Item15	31,64	81,930	,937	,930
Item16	32,16	90,723	,812	,938
Item17	31,45	79,561	,804	,934
Item18	32,06	92,583	,692	,941
Item19	32,25	86,759	,615	,940
Item20	32,35	86,422	,835	,935