

## **Absenteeism factors affecting productivity in a financial microenterprise in Ecuador**

### **Factores de ausentismo laboral que inciden en la productividad de una microempresa financiera de Ecuador**

Vásquez-Álvarez, Juan Fernando  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca – Ecuador



[juan.vasquez.48@est.ucacue.edu.ec](mailto:juan.vasquez.48@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-1353-1682>

Espinosa-Tigre, Rodolfo Moisés  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Docente Universidad Católica de Cuenca  
Cuenca – Ecuador



[respinozat@ucacue.edu.ec](mailto:respinozat@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-0681-5764>

Fechas de recepción: 25-AGOS-2024 aceptación: 25-SEP-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

El ausentismo es considerado un problema, que se manifiesta con mucha frecuencia en el sector empresarial, que, si no se aborda a tiempo, puede afectar a la productividad de la organización. El objetivo general de esta investigación es identificar factores atribuidos al ausentismo, que inciden en la productividad laboral de una microempresa financiera de Ecuador. La problemática que motiva esta investigación reside en el reconocimiento de que el ausentismo puede generar repercusiones significativas en el desarrollo productivo de la organización. La comprensión de estas implicaciones se vuelve esencial, razón por la que el presente estudio busca, mediante una revisión de literatura con el suficiente rigor científico epistemológico y el análisis de datos generados por el departamento de talento humano de la misma microempresa, identificar los factores asociados al ausentismo, de acuerdo con la normativa y legislación internacional tales como la OIT y OMS, buscando las mejores estrategias desde la salud ocupacional para mitigar el problema planteado. Dentro de los factores comunes encontrados en empresas que reportan altas tasas de ausentismo, fueron las bajas mediciones de clima organizacional, remuneración, relaciones interpersonales y factores sociales relacionados con la normativa propia de cada país, donde se observó que cuando los subsidios por enfermedad son mayores, las personas tienen una mayor tendencia a ausentarse del trabajo. La presente investigación plantea como primera propuesta, evaluar el impacto directo entre los factores asociados al ausentismo y la productividad, mientras que, desde la perspectiva de la salud ocupacional, se explorarán estrategias que podrían mitigar el ausentismo y mejorar la productividad en el contexto de la microempresa financiera, contribuyendo así a la optimización de su desempeño operativo y al fortalecimiento de su capital humano.

**Palabras clave:** Ausentismo; Absentismo; Productividad; Salud Ocupacional, Bienestar Laboral, Microempresa Financiera

## Abstract

Absenteeism is considered a problem that occurs very frequently in the business sector, which, if not addressed in time, can affect the productivity of the organization. The general objective of this research is to identify factors attributed to absenteeism, which affect the labor productivity of a financial microenterprise in Ecuador. The problem that motivates this research lies in the recognition that absenteeism can generate significant repercussions on the operational and economic development of the organization. Understanding these



implications becomes essential, which is why the present study seeks, through a literature review with sufficient epistemological scientific rigor and the analysis of data generated by the human talent department of the same microenterprise, to identify the associated factors. to absenteeism, in accordance with international regulations and legislation such as the ILO and WHO, seeking the best strategies from occupational health to mitigate the problem raised. Among the common factors found in companies that report high absenteeism rates were low measurements of organizational climate, remuneration, interpersonal relationships and social factors related to the regulations of each country, where it was observed that when sickness benefits are higher, people have a greater tendency to be absent from work. The first proposal of this research is to evaluate the direct impact between the factors associated with absenteeism and productivity, while, from the perspective of occupational health, strategies will be explored that could mitigate absenteeism and improve productivity in the context of financial microenterprise, thus contributing to the optimization of its operational performance and the strengthening of its human capital.

**Keywords:** Absenteeism, Absenteeism, Productivity, Occupational Health, Work Well-Being, Financial Microenterprise

## Introducción

Dentro de los principales beneficios del estudio se puede mencionar, la identificación de los factores subyacentes que contribuyen al ausentismo laboral en micro empresa financiera permitirá a la empresa diseñar intervenciones personalizadas y centradas en las necesidades de su personal. La implementación de estrategias de salud ocupacional, para reducir el ausentismo no solo mejorará la productividad y eficiencia de micro empresa financiera, sino que también fortalecerá su cultura organizacional y promoverá un ambiente de trabajo saludable y positivo. Desde este punto de vista, la reducción de las tasas de ausentismo contribuirá directamente a la estabilidad financiera y al crecimiento sostenible de la micro empresa financiera, al tiempo que mejorará la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede resultar en una mayor retención del talento y una mejora en la reputación de la empresa en el mercado laboral.

Esta investigación no solo tiene bases científicas sólidas, sino que también ofrece aplicaciones prácticas claras y beneficios tangibles para la micro empresa financiera. Al comprender y abordar eficazmente el ausentismo laboral, la empresa podrá mejorar su



rendimiento operativo y fortalecer su posición competitiva en el mercado, al tiempo que promueve el bienestar y la satisfacción de su equipo humano

El ausentismo laboral representa un desafío significativo para la micro empresa financiera, donde cada recurso humano desempeña un papel crítico en el funcionamiento diario y la toma de decisiones. A pesar de su tamaño reducido, enfrenta tasas de ausentismo que pueden tener un impacto desproporcionado en su productividad y eficiencia operativa. Este problema se agrava por la falta de comprensión de los factores subyacentes que contribuyen al ausentismo en este contexto específico. Para lo cual se plantea el objetivo: Analizar la relación existente entre la frecuencia del ausentismo laboral y el rendimiento productivo en el entorno específico de la microempresa financiera, el cual se desarrolló en función dos preguntas de investigación: ¿Cuáles son los principales factores que contribuyen al ausentismo laboral en la microempresa financiera? Y la otra ¿Existe una relación significativa entre el ausentismo laboral y la productividad en la microempresa financiera

El absentismo laboral es una cuestión de plena actualidad para las sociedades avanzadas, por las graves consecuencias que tiene para la economía y las empresas en términos de productividad y competitividad. El ausentismo laboral es considerado un problema grave de salud pública, que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía y en el impacto que genera en la gestión del talento humano ya que afecta de forma global la salud mental del trabajador, así como la consecución del logro de los objetivos organizacionales. Por esta razón es importante analizar el tema propuesto que permita identificar los factores relacionados con el ausentismo y que afectan la productividad empresarial.

El enfoque de la actividad investigativa tiene como punto de partida la definición de ausentismo laboral referente a todas aquellas ausencias al trabajo consideradas debidas a enfermedad o lesiones por accidentes, incluyendo las ausencias medicamente certificadas y también aquellas por enfermedades sin certificado médico, pero que en la práctica son atribuibles a enfermedad o accidentes, OISS, (2011); El ausentismo es un tema de análisis en diferentes sectores económicos ya que la afectación se puede ver reflejada en los diferentes niveles organizativos, Sánchez (2013). Por lo expuesto anteriormente se puede indicar que, el ausentismo laboral es un factor negativo que tiene su impacto en la productividad empresarial, lo cual se evidencia en la competitividad, el aumento de costos, la inconformidad en el servicio y atención al cliente, entre otros factores, ( Porret, 2012).

Dentro de este marco de referencia, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al ausentismo como la inasistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, dentro de esta definición se excluye los ciclos correspondientes a vacaciones, huelgas, más bien con una orientación referidas a causas médicas atribuidas a una incapacidad del individuo exceptuando las licencias de maternidad o las aplicables a prisión De R, (2007), por lo que esta definición es la referente para el desarrollo del trabajo, teniendo en cuenta que



el manejo de los niveles de ausentismo es una de las principales actividades relacionadas con la Salud Ocupacional, pues es a partir del control del mismo se asegura el rendimiento, la productividad y el éxito de una empresa (Cuchiella, et. al. 2014).

La investigación propuesta sobre la dinámica entre el ausentismo laboral y la productividad en la micro empresa financiera se fundamenta en una sólida base científica y epistemológica, por cuanto. Los estudios realizados últimamente sobre ausentismo laboral a nivel mundial indican que esta problemática ha incrementado en un 30% en los últimos 25 años, incrementando los costos empresariales, afectando la productividad y generando un desgaste en el personal. (Tatamuez, et, at. 2018).

El ausentismo es un problema que impacta todas las áreas laborales, ya que puede llevar a un bajo rendimiento organizacional. La investigación en salud ocupacional ha identificado varios factores que contribuyen a este fenómeno, como el clima organizacional, la remuneración, las relaciones interpersonales y los factores psicosociales (Tatamuez et al., 2018). La literatura identifica dos tipos de ausentismo: el primero es la ausencia física del trabajador en su lugar de trabajo, y el segundo, conocido como "cuerpo presente" o "presentismo laboral", ocurre cuando el trabajador asiste, pero no rinde al máximo en sus tareas, lo que reduce su productividad (Tatamuez, 2018).

La micro empresa financiera enfrenta desafíos únicos, donde cada empleado desempeña un papel crucial en el funcionamiento diario y la toma de decisiones. El ausentismo laboral puede tener un impacto desproporcionado en la productividad y el rendimiento de la empresa debido a su estructura organizativa compacta. La comprensión de los factores que contribuyen al ausentismo y su relación con la productividad permitirá a esta institución implementar estrategias específicas para abordar este problema de manera efectiva y mejorar su desempeño operativo.

El problema central que motiva esta investigación es la falta de comprensión sobre la dinámica entre el ausentismo laboral y la productividad en la micro empresa financiera. Aunque se reconoce que el ausentismo puede tener múltiples causas y consecuencias, la falta de investigación específica en el contexto de microempresas financieras limita la capacidad de la empresa para abordar efectivamente este problema. La ausencia de una comprensión clara de los factores que contribuyen al ausentismo y su impacto en la productividad dificulta la implementación de estrategias efectivas para mitigar este problema y optimizar el desempeño operativo de la micro empresa financiera, generando una preocupación importante: ¿Cómo afecta el ausentismo en la productividad laboral de la microempresa financiera durante el período 2022-2023?

#### Antecedentes investigativos

El Autor Rasmussen, et al, (2016), con el objetivo de proporcionar estimaciones del costo económico debido a las pérdidas de productividad derivadas del ausentismo, presentismo y



jubilación anticipada por mala salud. Para Indonesia, estas pérdidas equivalen a un total de 6,5% del PIB en 2015 como se muestra los datos: aumentando a 7.2% del PIB para 2030, para lo cual se utilizó la metodología de modelado se basa en estimar la reducción de la capacidad productiva debido al impacto de la mala salud en la fuerza laboral como resultado del ausentismo, el presentismo y la jubilación anticipada.

Para conocer el nivel de asociación entre el ausentismo laboral y factores como la motivación, el clima organizacional, la adaptación y las políticas de trabajo inadecuadas en la empresa Teletanto del Perú S.A.C., se realizó un estudio descriptivo-explicativo. Este tipo de investigación no manipula intencionalmente las variables, sino que observa su relación en un contexto natural. Los datos se recolectaron con la autorización de la Gerente de la plataforma del servicio SAC FRONT, y se contó con el conocimiento del jefe y los supervisores para evitar interrupciones en las labores de los asesores telefónicos. Los resultados indicaron que el 58.33 % del personal considera que el nivel de ausentismo es deficiente.

Los resultados estadísticos indican que el 26.67 % del personal considera el ausentismo laboral como regular, y el 15 % lo califica como óptimo. Además, el 63.33 % del personal percibe la motivación en un nivel deficiente, el 21.67 % la considera regular, y el 15 % la encuentra óptima. En cuanto al clima organizacional, el 13.33 % lo evalúa como deficiente, el 53.33 % como regular, y el 33.33 % como óptimo. Como conclusión, el 63.3 % del personal opina que la motivación en el servicio SAC FRONT es deficiente, el 21.7 % la califica como regular y el 15 % como óptima.

En Uruguay, a finales de 2017, se reportó que 1 de cada 5 trabajadores faltaba al trabajo al menos una vez al año, lo que resultó en un promedio de ausentismo del 19%, con un 11% de inasistencias sin notificación previa del motivo. En Argentina, la situación es similar. Según el último informe oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, basado en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del primer semestre de 2016, el ausentismo en el sector privado alcanzó el 15.7%. Un dato preocupante en Argentina es que en el sector de la construcción, el porcentaje de faltas sin justificación llega al 48% (Adecco, 2018).

Una información más actualizada se encuentra en el informe sobre el Mercado Laboral de Latinoamérica de Adecco (2018), que presenta estadísticas de ausentismo en varios países, incluyendo Ecuador. Entre 2013 y 2017, el 29.13% del personal se ausentó entre 1 y 3 días, el 2.96% entre 4 y 6 días, y el 1.87% más de siete días. Se menciona que el impacto de las horas no laboradas está asociado al deterioro del insumo laboral y la reducción salarial, variando según el tipo de enfermedad (Mark et al., 2008).

La Organización Mundial de la Salud afirma que el lugar de trabajo es el mejor espacio para promover estrategias de promoción de la salud y prevención de enfermedades, para lo cual se ha creado un Plan de Acción Mundial para la Salud de los trabajadores, el cual busca salvaguardar y promover la salud en el trabajo dando respuesta a las necesidades de salud de



la población que labora en diferentes organizaciones (WHO, 2013 pág. 1- 46). Sin embargo, es muy conocido que la población trabajadora saludable genera beneficios sociales y económicos para las instituciones, siendo los más relevantes el impacto sobre la reducción del ausentismo laboral por enfermedad y lesiones, mejoras en la productividad, reducción en costos sanitarios y una mayor satisfacción de la fuerza de trabajo (Baxter S., et al. 2014).

El absentismo laboral es una cuestión de plena actualidad para las sociedades avanzadas, por las graves consecuencias que tiene para la economía y las empresas en términos de productividad y competitividad. El término ausentismo laboral, proviene del latín “absentis” que denota ausente, separado, lejano (Rubio et. al 2015); según la Real Academia Española es la abstención deliberada de acudir al trabajo, se lo puede definir como el abandono del lugar de trabajo y la pérdida de interés en los aspectos laborales, esto ocurre cuando los empleados incumplen su contrato. Desde este punto de vista, el problema de ausentismo laboral en microempresa financiera, no se han realizado estudios de medición de ausentismo laboral, por lo que se acudió a los registros internos de la institución con la finalidad de tener una línea base de ausentismo y a partir de ello en los años posteriores realizar frecuentemente este tipo de estudios, para determinar el nivel de ausentismo laboral y los factores predominantes que intervienen.

#### Ausentismo y/o Absentismo Laboral.

En el contexto mundial, el absentismo laboral es un fenómeno que tiene su origen en la relación empleador-empleado; por lo tanto, constituye una problemática que se encuentra presente en toda organización a lo largo del tiempo y que seguirá vigente, este punto de vista genera un sin número de enfoques y puntos de discusión que han hecho que sea un factor fundamental de estudio e investigación. “Tomando en cuenta que el concepto de Absentismo tiene sus orígenes en el vocablo latino Absens, ya que el pasado se aplicaba a los propietarios de las tierras que no residían en el lugar que se ubicaban. Con la llegada de la guerra industrial, fue aplicado a los trabajadores que faltan al trabajo”. (Chávez 2007)

El Diccionario de la Real Academia Española, en su vigesimotercera edición, describe el ausentismo como la "abstención deliberada de presentarse en el lugar donde se tiene una obligación". Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a la "falta de asistencia al trabajo por parte de un empleado que se esperaba que acudiera, excluyendo los periodos de vacaciones y las huelgas". Otros autores definen el absentismo laboral como cualquier ausencia o abandono del puesto de trabajo que incumple las condiciones establecidas en el contrato laboral (Soria, 2013).

El ausentismo tal como se lo entiende en la actualidad, es un problema sociológico inherente al desarrollo económico y productivo, directamente relacionado con las actitudes individuales y sociales hacia el trabajo. Este fenómeno puede afectar tanto a las empresas, dificultando la consecución de objetivos, reduciendo la productividad y la competitividad,



deteriorando las condiciones laborales como a los propios trabajadores, provocando problemas con los compañeros y afectando las percepciones económicas, como a la sociedad, causando problemas de reducción de ingresos a la seguridad social, falta de servicios entre otros. (Nova, 1996)

En función a lo planteado anteriormente se puede mencionar que el ausentismo relacionado con la productividad, puede ser considerado como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, casi únicamente se acepta como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca" "Daniel Danatro"

Chiavenato (2007), plantea que el ausentismo se refiere a las "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente". En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa. El ausentismo en lugar de trabajo se considera un factor importante que tiene impacto importante en la productividad. Para reducir el ausentismo, las organizaciones recurren a distintos tipos de sanciones para incentivar a los trabajadores a cumplir regularmente con sus obligaciones o también flexibilizar el horario laboral, reduciendo así los motivos de ausencia de los trabajadores. (Reyes Ponce 2000)

Davis K (2000) El fenómeno del ausentismo es un problema no solo para lo empleados sino también para las organizaciones, se ve afectado principalmente por la remuneración de los empleados y la productividad del trabajo, si bien las diferencias en el desempeño obstaculizan el buen desarrollo y la consecución de objetivos, las organizaciones se ven afectadas por ello especialmente en la provisión de bienes y servicios y sufre el daño económico que se produce en el mercado. Otra teoría muy importante es la relacionada con el modelo de ajuste laboral planteada por (Rhodes y Steers, 1990), quienes mencionan que, el ausentismo laboral de los empleados es una consecuencia de su socialización y adaptación al trabajo, como resultado de la mala adaptación al entorno laboral, a partir del cual se desarrollan modelos explicativos más sistemáticos, llegando a concluir que la relación entre ambos es dinámica, reconociendo que el ausentismo está estrechamente relacionado con el proceso social de la vida laboral de un individuo y que es otra forma de rechazo, muy similar a la rotación y los accidentes de trabajo.

Morgan (1993) indica que los elementos muy frecuentes relacionados con el ausentismo laboral son: a) Nivel de empleo. - Si el ausentismo tiende aumentar en el empleo pleno, probablemente sea porque los trabajadores no temen, porque no serán despedidos, y en este caso deberían tener otras opciones laborales. Al contrario, si las tendencias en materia de recursos humanos tienden a reducir el ausentismo, probablemente sea a que los empleados temen a ser descontados o despedidos y b) Salarios. – Los salarios más altos proporcionan un incentivo para recibir mejores niveles de apoyo. Sin embargo, una relación directa entre



buena remuneración y ausentismo. Algunos autores en cambio, intentan explicar esta contradicción argumentando que los trabajadores con un nivel determinado de vida están satisfechos con sus ingresos porque les permite cubrir sus necesidades. Algunas personas lo hacen.

Toda ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo, dentro de un período de tiempo que corresponda a una jornada laboral se la considera como ausentismo y se lo puede clasificar en tres momentos:

1. Ausencia previsible y justificable. - Es una ausencia que la organización puede controlar por que ha sido notificada con antelación (permisos legales, enfermedad, accidentes de trabajo, permisos no retribuidos, entre otros)
2. Ausencia no previsible y sin justificación. – Ausencia al trabajo o abandono del mismo sin permiso.
3. Ausentismo presencial. - Los empleados se presentan a trabajar, pero dedican parte de su tiempo a diferentes tareas que no son parte d sus actividades asignadas.

Por tanto, al estar asociado el fenómeno del absentismo a una amplia gama de causas y variables, difiere para cada organización su análisis, en este sentido no es fácil encontrar una definición general de absentismo. Por ello varios estudios asumen la relación empleador-empleado para dar varias definiciones a un mismo tema dependiendo de cuando se realizó la investigación y estas se han ido adaptando a las realidades institucionales, otro factor importante hace relación a que la estadística oficial logra estandarizar la medición y el análisis (Romero 2013)

En el Ecuador, actualmente no existen datos oficiales disponibles de referencia sobre el número de ausentes a su lugar de trabajo. Sin embargo, las estadísticas publicadas por el Seguro de Riesgos del Trabajo para los casos de enfermedades profesionales sobre 4.444 enfermedades entre trabajadores calificados dan una idea del impacto que esto tiene no solo en el desempeño empresarial sino también en la economía del país. En los últimos años se observó una tendencia creciente, en el presupuesto del sistema estatal de seguridad social.

Factores que influyen en el ausentismo:

Desde el punto de vista que el ausentismo puede ser comprendido como algún tipo de abandono de un trabajador a su puesto de trabajo, bien sea por una causa justificada o no. Este acontecimiento empresarial, se viene dando de una forma muy continua en los diferentes sectores empresariales y productivos, por lo que es de mucha preocupación para las organizaciones, en este sentido, es fundamental conocer los factores principales de ausentismo que afectan a las empresas ya que son producto de varias interacciones muy complejas entre el individuo y su trabajo ya que existen determinantes desde lo social, económico y político que deben ser analizados y sobre todo la forma en la que pueda ser gestionado, sin afectar el normal desenvolviendo de los procesos internos. (Konitzki, 2021).



La salud, tanto física como mental, juega un papel crucial en el ausentismo laboral, siendo una de las principales razones para las licencias que las empresas otorgan diariamente, afectando significativamente la productividad. La maternidad también es un factor frecuente y prolongado de ausentismo, a tal punto que las empresas a veces buscan reemplazos temporales durante este período. Además, las causas de fuerza mayor, como accidentes o el fallecimiento de un familiar, representan otro factor importante en el ausentismo, ya que son situaciones que los trabajadores no pueden controlar ni evitar (Konitzki, 2021).

El ausentismo laboral está influenciado por diversos factores. En sectores como el industrial, dedicados exclusivamente a la producción, el ausentismo tiende a ser mayor. En empresas grandes, con más de 200 empleados, el ausentismo puede verse afectado por el tipo de trabajo y las condiciones socioeconómicas de los trabajadores. Las condiciones laborales, como un ambiente de trabajo desfavorable y una cultura organizacional deficiente, también pueden incrementar el ausentismo. Además, la insatisfacción con el nivel de cargo, la remuneración, y las políticas de bonificación e incentivos puede generar malestar y ausentismo. Finalmente, la falta de políticas efectivas de supervisión y control puede permitir que el ausentismo no se monitoree adecuadamente, exacerbando el problema (Konitzki, 2021).

#### Causas y Consecuencias del Ausentismo Laboral

Diversos autores identifican varias causas del ausentismo laboral. Molinera (2006) menciona factores como incapacidad temporal, maternidad, causas legales y psicológicas, que pueden ser voluntarias o involuntarias. Pilar Nova Melle (1996) agrega que el ausentismo puede deberse a deficientes condiciones de trabajo y a la inadaptación del trabajador a la empresa. Los factores que lo ocasionan se clasifican en: entorno institucional (condiciones generales del mercado laboral, protección legal y sistema de seguridad social), características del empleado (edad, género, estado civil), condiciones laborales (entorno físico y psicológico, satisfacción y compromiso), y factores empresariales (tipo, tamaño y esquemas de retribución de la empresa).

El ausentismo se relaciona con el entorno laboral a través de las condiciones físicas y psicosociales preexistentes, el entorno extralaboral mediante la interacción entre trabajo y familia, y las características personales de los trabajadores (Peiró, 2008). Según Molinera (2006), una de las principales causas de ausentismo es la incapacidad temporal (IT), que se refiere a la ausencia de un trabajador debido a accidente, enfermedad profesional o enfermedad común, siendo una de las más comunes en las empresas. Sánchez (2015) identifica múltiples factores que influyen en el ausentismo, resultantes de complejas interacciones entre el individuo y su entorno laboral, incluyendo factores sociales, económicos y políticos. Factores individuales como la edad, pueden tener diferentes efectos en el ausentismo.

Taloyan (2012) señala que la edad avanzada se asocia a mayores tasas de ausentismo debido a la carga de enfermedad, mientras que Dionne (2007) indica que los trabajadores de mayor



edad, con más tiempo en la empresa, son menos propensos a ausentarse porque desean conservar su empleo hasta la jubilación. En cuanto al sexo, estudios revelan que las mujeres tienden a ausentarse más por razones familiares y de salud, aunque esta tendencia disminuye si están casadas o tienen pareja estable. Yudiri (2011) sugiere que el ausentismo laboral es menor en países asiáticos en comparación con los latinoamericanos, lo que podría estar influenciado por factores culturales y socioeconómicos. Además, las enfermedades crónicas y psiquiátricas, como el estrés, la ansiedad y la depresión, están fuertemente vinculadas al ausentismo laboral recurrente (Padilla, 2006; Duygulu, 2008).

En el ámbito organizativo, la estructura de la empresa y la asignación adecuada de roles y responsabilidades pueden afectar significativamente la motivación de los trabajadores, influyendo en el ausentismo. Los mandos medios y superiores que adoptan un enfoque coercitivo pueden generar un mal ambiente laboral, mientras que un entorno colaborativo y solidario puede reducir las ausencias. Los factores psicosociales en el trabajo, como la alta demanda psicológica, la discriminación y el desequilibrio entre la vida personal y laboral, también son determinantes del ausentismo.

En cuanto a la productividad laboral, esta se refiere a la relación entre la cantidad producida y los recursos utilizados. Según Bonta y Faber (1994), la productividad se entiende como la capacidad de un producto para satisfacer una necesidad, mientras que De Chile (2023) señala que el término "productividad" proviene de raíces latinas que significan "cualidad de poder llevar a cabo". El absentismo tiene un impacto negativo en la productividad de las empresas, incrementando los costos de reposición de personal y reduciendo la eficiencia laboral. En Latinoamérica, la participación del sector público en la economía y la gestión de la productividad a nivel micro y macroeconómico son factores clave en este contexto (Mostajo, 2000).

Fernández (2017) indica que la productividad es un indicador del uso eficiente de los recursos empleados, y Chiavenato (2007) añade que esta aumenta cuando los empleadores confían en sus trabajadores, mientras que disminuye cuando se les da menos importancia o se les oculta información. Según la RAE (2005) y la OIT (2023), la productividad se mide en función del nivel de producción y la relación entre los recursos producidos y utilizados, siendo esencial para la innovación y el éxito empresarial. Carro y González (2016) destacan que los beneficios de la productividad incluyen la mejora en la toma de decisiones, la supervisión del capital humano y la identificación de deficiencias para tomar acciones correctivas.

#### Microempresa financiera

El área de estudio es la Empresa micro empresa financiera, es una microfinanciera que se centra en la entrega de créditos destinados al desarrollo, siendo su principal cobertura en el campo agrícola, ganadero, textil, entre otros. Esta empresa tiene dentro de su organización dos áreas diferenciadas: el área de operaciones y el área de negocios. Operaciones se encarga



del registro y análisis de los créditos con capacidades de pago y montos a entregar, por lo que su ubicación de trabajo es en oficinas, mientras que Negocios se encarga de ofertar al cliente créditos, realizar supervisiones y vigilar la mora, por lo que ellos deben desplazarse fuera de oficina. El horario de atención de la empresa es entre 08h30 a 17h00; sin embargo, los colaboradores de Negocios deben prolongar el número de horas para cumplir metas dispuestas por su línea de supervisión.

La microempresa financiera de Ecuador, se encuentra distribuido en 8 provincias de las 24 que tiene el Ecuador, dentro de las cuales tiene 13 agencias financieras, que brindan créditos a pequeños y medianos empresarios, en esta institución laboran aproximadamente 200 trabajadores. Por lo tanto, es necesario realizar un levantamiento de información sobre ausentismo laboral y número de horas asignadas para una mejor toma de decisiones. (Micro Empresa Financiera, 2022). Se tomó en cuenta al personal que labora en las áreas de negocios y operativa, los mismos que desarrollan sus actividades en campo, y es allí donde se produce el mayor índice de ausentismo laboral, de acuerdo con los reportes existentes en la microempresa financiera de Ecuador, ya que la principal actividad es la colocación de dinero (créditos para emprendedores y pequeños negocios).

## Material y métodos

La metodología que se utilizó para la investigación es de carácter cualitativo, cuantitativo por cuanto en un primer momento se considera un proceso de investigación que busca la comprensión profunda de un fenómeno dentro de su entorno natural de acuerdo con Ackerman (2013), luego en un segundo momento toma un carácter cuantitativo por que determina el nivel de ausentismo y la afectación económica en la productividad. Tiene un enfoque descriptivo de corte transversal, se centró en comprender en profundidad las razones y los factores que contribuyen al ausentismo en el lugar de trabajo, así como su impacto en la productividad de la micro empresas financiera, con la finalidad de buscar describir, explicar, detallar mejor las causas del ausentismo laboral. La investigación descriptiva tiene como objeto la descripción precisa del evento de estudio, este tipo de investigación se asocia al diagnóstico. El propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características. (Hurtado 2008).

Para el levantamiento de información de ausentismo de los años 2022 – 2023, dentro de la microempresa financiera, se utilizó la base de datos proporcionada por la dirección de Talento Humano, la misma que fue digitalizada en una nueva base de datos, conservando el formato suministrado con la finalidad de poder realizar procesos de comparación entre factores, tiempos, agencias entre otros, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en la presente investigación. Se incluyo en la base de datos el total de los trabajadores de las diferentes agencias 350 trabajadores, tomando en cuenta que esta microempresa es a nivel



nacional. Para la realización del estudio de ausentismo laboral, se tomó en cuenta al personal que labora en las áreas de negocios y operativa, los mismos que desarrollan sus actividades en campo, y es allí donde se produce el mayor índice de ausentismo laboral, de acuerdo con los reportes existentes, ya que la principal actividad es la colocación de dinero (créditos para emprendedores y pequeños negocios).

Se decidió excluir ciertas áreas y departamentos, junto con sus respectivas gerencias, debido a que el índice de ausentismo en esas secciones no resultó significativo en comparación con el total de ausencias durante el período de estudio. Tampoco se incluyeron registros de incapacidades médicas con datos incompletos, ni se consideró al personal contratado como pasantes, ni al personal de apoyo externo vinculado por outsourcing o subcontratación. La información se procesó utilizando el software SPSS, y se determinó tanto el número como la duración de las incapacidades en cada período establecido. Además, se calculó la tasa global de ausentismo (TGA) como la relación entre el número de incapacidades y el número promedio de trabajadores en el período. Para analizar la relación entre ausentismo y productividad, se evaluó la proporción de horas asignadas frente a las horas no laboradas, multiplicada por el rendimiento total.

El ausentismo es uno de los desafíos más complejos para la gestión empresarial, y aunque existen numerosos indicadores para medirlo, es recomendable comenzar con los más generales (Sánchez, 2014). Al calcular el ausentismo, es fundamental considerar tanto las ausencias justificadas como las no justificadas, ya que, aunque el trabajador tenga una justificación válida, su ausencia afecta el rendimiento y la productividad del equipo. Conocer el porcentaje de ausentismo aceptable ayuda a desarrollar estrategias para mantenerlo dentro de los objetivos institucionales.

## Resultados

La medición del ausentismo se muestra como un porcentaje, que siempre estará sobre 0%. El expresado criterio, se plantea por cuando se busca reducir la tasa de ausentismo, pero en su cálculo se incluyen las ausencias programadas y las no programadas. Al realizar el cálculo y determinar un porcentaje objetivo de absentismo, se busca identificar acciones de previsión para reducir esas faltas y poder contar con factores de referencia para tomar acciones de mejora planificadas, de tal manera que el rendimiento y la productividad de la microempresa financiera se encuentre dentro de los parámetros establecidos, independientemente de si las ausencias son justificadas o no; en el primer grupo se consideran todas aquellas ausencias previamente negociadas, descansos, maternidad o paternidad, permisos remunerados entre otros, en el segundo aquellas faltas imprevistas o injustificadas.

Nota: Los resultados fueron obtenidos del registro interno en el departamento de talento humano, donde se establecen los nombres de los trabajadores, su género, los días, horas de ausencias, los números ubicados en la tabla indican las frecuencias relativas de cada componente.

**Tabla N.1 Resultados de ausentismo laboral en la microempresa financiera 2022**



**AUSENTISMO LABORAL EN LA MICRO EMPRESA FINANCIERA 2022**

CAUSA DE AUSENTISMO	GÉNERO		TOTAL, DE DÍAS AUSENTISMO	TOTAL, DE HORAS AUSENTISMO
	MASCULINO	FEMENINO		
Acompañamiento a citas médicas	1			8
Asuntos Familiares	1		1	
Asuntos Personales	7	1	7	3
Atención Médica de un hijo	1		1	
Calamidad Doméstica	10	14	46	4
Cita Médica	4	2	4	13
Compensación		1	7	
Efectos Secundarios Vacuna	1		1	
Enfermedad de Hijo		1	1	
Entrevista de Matrimonio		1		4
Examen Médico	1		1	
Fallecimiento de un Familiar	1		2	
Fines Académicos	1		1	
Mantenimiento de Transporte	1		1	
Maternidad		6	420	
Paternidad	4		50	
Permiso	24	21	235	38
Reposición de Días de Trabajo		1	17	
Reposo Médico	53	45	845	17
Trámites Personales	3	3	1	17
Vacaciones	124	162	2906	
			<b>4547</b>	<b>104</b>

**Fuente:** Datos de investigación microempresa financiera (2022)

El análisis de los datos presentados en la tabla de ausentismo laboral indica los principales factores de ausentismo que son: vacaciones (2906 días), maternidad (420 días), permisos (235), reposo médico (845 días) y las calamidades domésticas (46 días). Se puede apreciar un total de (4547 días) y 104 horas de ausencia lo que afecta el normal desarrollo de las actividades productivas de la empresa.

**Tabla N.2 Resultados de ausentismo laboral en la microempresa financiera 2023**

**AUSENTISMO LABORAL EN LA MICRO EMPRESA FINANCIERA 2023**

CAUSA DE AUSENTISMO	GÉNERO		TOTAL DE DÍAS AUSENTISMO	TOTAL DE HORAS AUSENTISMO
	MASCULINO	FEMENINO		
Accidente de Trabajo		1	1	
Asuntos Personales	15	7	20	34,5
Calamidad Doméstica	5	19	47	13
Cita Médica	7	10	8	42,6
Compensación	1	4	36	
Estudios	1		1	
Fallecimiento de un Familiar		1	2	



<b>Maternidad</b>		5	424	
<b>Paternidad</b>	6		75	
<b>Permiso</b>	29	15	220	51
<b>Reposo Médico</b>	66	78	832	
<b>Viaje</b>	1		2	
<b>Vacaciones</b>	101	118	3083	
			<b>4750</b>	<b>141,1</b>

**Fuente:** Datos de investigación microempresa financiera (2023)

Los datos presentados en la tabla N.2 indican que la mayor causa de ausentismo es por reposos médico (832 días), otro factor que resalta en la tabla son las vacaciones de los trabajadores (3083 días), se puede evidenciar también que la otorgación de permisos es muy alta (220 días), es necesario también prestar atención al factor de maternidad (424 días), paternidad (75 días) y calamidad doméstica con (47días).

**Gráfico n.1/ Cuadro comparativo de factores de ausentismo 2022 - 2023**



**Fuente:** Datos de investigación microempresa financiera (2022 – 2023)

Se puede observar que la mayoría de los factores de ausentismo se mantuvieron estables o experimentaron cambios menores de un año a otro. Sin embargo, hubo aumentos significativos en los días de ausentismo relacionados con la paternidad y las vacaciones. Esto puede indicar cambios en las políticas de la empresa, en la composición de la fuerza laboral o en otros factores que influyen en la disponibilidad de los empleados. Es importante que la empresa analice detenidamente estos cambios para comprender mejor sus causas y tomar medidas apropiadas para gestionar el ausentismo de manera efectiva.

**Cálculo del índice de Ausentismo**

Los datos globales con relación al ausentismo se encuentran clasificados en la siguiente tabla:

**Tabla N.3. Resumen de datos de ausentismo laboral**

NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES	TOTAL, DE DÍAS/HORAS PLANIFICADOS AL AÑO	TOTAL, DE AUSENCIAS 2022	TOTAL, DE AUSENCIAS 2023
------------------------------	--	--------------------------	--------------------------



350	92400 días	4547 días	4750 días
		104 horas	141 horas
TOTAL, DE HORAS	739200 HORAS	36480 horas	38141 horas

Fuente: Datos de investigación microempresa financiera

Para Calcular el número de horas planificadas se multiplico: el número de trabajadores 350 por un promedio de 22 días a la semana, por 12 meses, igual 92.400 días laborables y multiplicado por 8 horas diarias son 739200 el total de horas planificadas. El número total de horas de ausentismo al año es el resultado del total de días de ausentismo en el año, multiplicado por 8 horas diarias y sumadas las horas totales de ausentismo al año, dan como resultado el total de horas de ausentismo en el año de análisis.

Índice de Ausentismo = (Número Total de Horas Ausentismo / Número Total de Horas Planificadas) x 100

$$\text{Índice de Ausentismo (2022)} = 4.93\%$$

$$\text{Índice de Ausentismo (2023)} = 5.15\%$$

El cálculo del índice de ausentismo se convierte en un parámetro de medida, en un lapso de tiempo determinado, que indica de forma cuantitativamente las ausencias del personal, con la finalidad de que las autoridades, en especial Salud Ocupacional pueden tomar acciones correctivas

Afectación a la productividad

El ausentismo laboral tiene un impacto negativo en la productividad de las empresas o entidades, afectando no solo al empleado ausente, sino también a sus compañeros de trabajo, a la sociedad en general y, en última instancia, al país en su conjunto (Batista et al., 2016). Esta ausencia repercute de manera indirecta y, en muchos casos, inconsciente en los procesos internos, especialmente cuando se debe a razones voluntarias. Es importante destacar que el impacto del ausentismo laboral en la productividad puede ser analizado e interpretado de diferentes maneras, ya que influye en diversos factores. En el presente estudio, se ha enfocado en el impacto económico que genera el ausentismo.

Para determinar la afectación económica se procede de la siguiente manera:

Remuneración básica unificada mensual, dividido para número de días mensuales y multiplicado por el número de horas laborables al día, multiplicada por el total de horas ausentes, lo que se expresa con la siguiente ecuación: (Borda et.at. 2017)

$$AEA = \left[ \frac{SBU}{NDM} * NHD \right] * NHA$$

AEA = Afectación económica por ausentismo

SBU = Salario Básico Unificado (Ministerio de Trabajo)



NDM = Número de días al mes

NHD = Número de horas por día

NHA = Número de horas de ausencia

Afectación por ausentismo laboral en el año 2022

$$AEA = \left[ \frac{425}{30} * 8 \right] * 36480 = \$ . 64.600$$

Cómo se puede evidenciar, la empresa microfinanciera tuvo que realizar un pago de \$64.600 dólares americanos, a los trabajadores que se ausentaron de su lugar de trabajo por faltas injustificadas, lo que representa un impacto en la productividad, tomando en cuenta que durante ese número de horas no hubo producción. Ya que, al tratarse de una microfinanciera, donde su mayor actividad es la colación de dinero a pequeños empresarios a cambio de un interés mensual su productividad se ve afectada.

Afectación por ausentismo laboral en el año 2023

$$AEA = \left[ \frac{450}{30} * 8 \right] * 38141 = \$ . 71.514,4$$

Si se compara el impacto del ausentismo entre los años 2022 y 2023 se puede notar un incremento de 6.914,4 dólares, lo cual genera una afectación mayor en la productividad de la microempresa financiera. Se hace necesario entonces tomar decisiones en cuanto al manejo del ausentismo laboral.

**Tabla N.4. Datos finales y concretos de ausentismo laboral**

DATOS CONCRETOS DE AUSENTISMO LABORA		
AÑOS DE ESTUDIO	NIVEL AUSENTISMO	AFECCIÓN ECONÓMICA
2022	4,93%	\$ . 64.600
2023	5,15%	\$71.514,40

**Fuente:** Datos de investigación microempresa financiera

Los datos analizados, muestran que el ausentismo en la microempresa financiera, ha tenido un aumento en términos de días y horas en el año 2023 en comparación con el año 2022. El costo económico del ausentismo también ha aumentado significativamente, lo que indica un impacto negativo en la productividad laboral y posiblemente en la rentabilidad de la empresa, tomando en cuenta que de acuerdo a Carro y González (2016), indica que uno de los beneficios de la productividad, es mejorar el nivel de ausentismo para generar mayor productividad, basado en el esfuerzo del capital humano.

## Discusión



Los datos investigados determinan que, en el caso de Uruguay, a fines del 2017, se manifiesta que 1 de cada 5 trabajadores se faltaba al trabajo 1 vez al año, lo que hizo que el promedio del ausentismo se de 19%, de los cuales el 11% no había avisado el motivo de su inasistencia. Así también en el último dato oficial elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social mediante la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) data del primer semestre de 2016. En el ámbito privado el ausentismo alcanzaba el 15,7%, otro dato alarmante que presenta Argentina tiene que ver con el rubro de la Construcción donde el porcentaje de faltas sin justificación llega al 48% (Adecco, 2018). El estudio de ausentismo laboral en la microempresa financiera se ha obtenido como nivel de ausentismo 4.93% en el año 2022 y 5.15% en el año 2023 lo que indica que son niveles relativamente bajos con relación a los investigados, sin embargo, es necesario analizarlos.

De acuerdo con las investigaciones realizada se puede decir que ninguna organización está exenta de tener problemas de ausentismo laboral, puesto que este fenómeno afecta a todas las compañías independiente si es pública o privada, grande o pequeña, En este sentido, se debe indicar que en este tipo de microempresas financieras no se ha realizado la medición de ausentismo laboral, por ello esta investigación es relevante ya que el ausentismo es un fenómeno que afecta a todas las empresas, por lo que es necesario analizarlo para tomar acciones correctivas.

A manera de discusión se plantea algunas estrategias desde el saludo ocupacional para reducir el ausentismo laboral y mejorar la productividad de la empresa micro financiera.

- a) Entrevistas de Retorno al trabajo. - es una medida muy importante para la integración exitosa de aquellos trabajadores que tuvieron una ausencia larga, que permita comprender al trabajador y entender las necesidades para evitar futuras ausencias, de tal manera que sirva de motivación para aumentar el desempeño y la productividad laboral.
- b) Prevención de riesgos laborales. – Desarrollar una política empresarial dirigida a la salud de los trabajadores de manera especial en aquellos de carácter preventivo, exámenes de tamizaje, vacunas, entre otras, y también aquellas acciones de motivación y clima organizacional.
- c) Flexibilidad laboral. – generar la posibilidad de adaptación de horarios de trabajo de acuerdo a las necesidades empresariales y del trabajador, de manera que se cumplan los objetivos y las metas planificadas, en el caso de la microempresa financiera la captación y colocación de dinero.

### **Conclusiones**

Una vez analizados los datos se puede ver que existes un nivel de 4.93% de ausentismo en el año 2022 y 5.15% en el año 2023. Es importante que la empresa tome medidas para abordar este problema, como implementar políticas de gestión del ausentismo, promover un ambiente laboral saludable y ofrecer incentivos para reducir el ausentismo.



Los factores reposo medico (932 días), vacaciones (3083 días), permisos (220 días), maternidad (424) y paternidad (75 días) son los que más están afectando de manera significativa la productividad de la microempresa financiera.

El adecuado manejo de los niveles ausentismo es una de las principales acciones estratégicas de la gestión de recursos humanos dentro de una organización, tomando en cuenta que el ausentismo puede deberse a múltiples factores, no siempre asociados al comportamiento del empleado.

El área de Salud Ocupacional de la microempresa financiera, en colaboración con el departamento de Talento Humano deben realizar campañas de prevención de enfermedades con los trabajadores, haciendo seguimiento al cumplimiento a las políticas de seguridad laboral, de tal manera que se pueda disminuir el ausentismo por enfermedad o accidentes laborales, de tal manera que la productividad de la empresa no se vea afectada. Es importante tomar en cuenta que las acciones que realice Talento Humano y Salud Ocupacional, no solo se realizan con el fin de disminuir las tasas de ausentismo, sino que su intención oculta se localiza en la protección de la productividad de la empresa.

### Referencias bibliográficas

Abramova, N., & Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299–305. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>

Ackerman, S. (2013) *Metodología de la Investigación*, Ediciones del Aula Taller, Buenos Aires.

Attarchi M, Mohammadi S, Nojomi M, Labbafinejad Y. (2012), Knowledge and practice assessment of workers in a pharmaceutical company about prevention of coronary artery disease. *Acta Med Iran*.

Batista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). Universidad de la Republica de Uruguay  
Obtenido de:

file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Documents/ESPECIALIZACI%C3%93N%20A  
LTA%20GERENCIA-  
%20UNIVERSIDAD%20MILITAR/TALLER%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/A  
usentismo%20Laboral.pdf

Baxter S, Sanderson K, Venn AJ, Blizzard CL, Palmer AJ. The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs. *Am J Heal Promot*. 2014

Berón, E. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*.

Borda, M., Rolón, E., Díaz, P., González, J., (2017) Ausentismo laboral: impacto en la productividad y Estrategias de control desde los programas de salud Empresarial



- Bonta, P., & Faber, M. (1994). preguntas sobre marketing y publicidad (Norma). [https://www.academia.edu/34437961/Patricia\\_Bonta\\_y\\_Mario\\_Faber\\_preguntas\\_sobre\\_marketing\\_y\\_publicidad](https://www.academia.edu/34437961/Patricia_Bonta_y_Mario_Faber_preguntas_sobre_marketing_y_publicidad)
- Carro Paz, R., & González Gémez, D. (2016). Administración Operaciones de la PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD. Universidad Nacional de MAR de La Plata.
- Cucchiella F, Gastaldi M, Ranieri L. (2014). Managing Absenteeism in the Workplace: The Case of an Italian Multiutility Company. *Procedia - Soc Behav Sci*. Elsevier B.V.
- Clavijo, C. (2020) Ausentismo laboral: conoce sus causas y cómo superarlo en tu organización, Hubspot, [hubspot.es/sales/ausentismo-laboral](https://www.hubspot.es/sales/ausentismo-laboral)
- Chávez Rancel, Jorge. 2007. “Prevención del Absentismo Laboral por Bajas Laborales Difusas”. *Prevención Integral*. Tenerife, España. Consulta: 2 de octubre de 2017. En: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2007/prevenciondel-absentismo-laboral-por-bajas-laborales-difusas>.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- De Chile. (2023). Radicación de la palabra productividad. [http://etimologias.dechile.net/?productividad#:~:text=Lapalabra22productividad%22 está formada,sufijo -dad \(cualidad\)](http://etimologias.dechile.net/?productividad#:~:text=Lapalabra22productividad%22%20est%C3%A1%20formada,sufijo%20-%20dad%20(cualidad)).
- De R, Omar R. (2007), *Clínico Caso, Clínico DELC*. Absentismo laboral: el alto costo de un mundo enfermo
- Dionne G, Dostie B. (2007). New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data.
- Duygulu E, Ciraklar NH, Guripek E, Bagiran D. (2013). The Effect of Role Stress on the Employee’s Well-being: A Study in the Pharmaceutical Companies in the City of Izmir. *Procedia - Soc Behav Sci*. Elsevier B.V
- Gil, P. (2014). a *Turnos.catm*. Obtenido de: <http://www.aturnos.com/blog/2014/01/absentismo-laboral-el-tendon-de-aquiles-de-las-empresas/>
- Hurtado, J (2008). *Metodología de la Investigación Holística*, Instituto Universitario de Tecnología Caripito, Caracas
- INSOTEC. (2021). Nuestra Historia, . Insotec, crédito para el desarrollo, <https://www.insotec-ec.com/index.php/quienes-somos/nuestra-historia>.
- Konitzki, Ronit (2021) *Como afecta el ausentismo en la productividad Laboral*,
- Morgan, W. (1983). *Administración de Personal*. México: Editorial Limusa.
- Molinera Mateos, Jesús Francisco. 2006. *Absentismo laboral*. Segunda Edición. Madrid: FC Editorial. <https://books.google.com.ec/books?isbn=8496169995>



Mostajo Guardia, R. (2000). Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala. In Cepal. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7636/S00080661\\_es.pdf?sequence=1&isAll860owed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7636/S00080661_es.pdf?sequence=1&isAll860owed=y)

Noblecilla Angela, (2020) ausentismo laboral en la empresa Teleatento del Perú S.A.C

Nova, P. (1996). El absentismo Laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo". *Relaciones Laborales*, 229-239.

OISS Organization. (2011). Analisis de modelos comparados de control de absentismo o enfermedad por cualquier naturaleza y su impacto sobre la productividad en España;1-86.

Ordoñez, Daisy (2022) "Análisis del ausentismo laboral por COVID- 19 en las Industrias de la ciudad de Guayaquil"

Padilla FR.(2006). Ausentismo laboral de causa medica Instituto autonomo Hospital Universitario de Venezuela. *Fac Med Univ Los Andes, Minist Salud y Desarro Soc Mérida Venez.*

Peiró, José M, Isabel Rodríguez Molina y Ma. Gloria González Morales. 2008. *El Absentismo Laboral: Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de Mejora*. Valencia: Editor Publicaciones de la Universidad de Valencia: <http://portal.uasb.edu.ec:8888>.

Porret M. (2012), El absentismo laboral en la empresa privada española. *Rev Tec Labor*.

Rasmussen, (2016), *Economic Costs of Absenteeism, Presenteeism and Early Retirement Due to Ill Health: A Focus on Indonesia*"

Real Academia Española. 2014. *Diccionario de la lengua española*. Madrid: 23.<sup>a</sup> ed.

Reyes, A. (2000). *Administración de personal*. México: Editorial Limusa.

Rhodes y Steers, (1990). *Modelos teóricos sobre absentismo laboral*

Rojas Quispe, M. B., & Salas Quiroz, M. C. (2017). *EL ABSENTISMO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE AREQUIPA 2015*.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6294/RIroqumb%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero Burillo, Ana María. (2013). *La gestión del absentismo laboral: impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.

<http://portal.uasb.edu.ec:8888> ProQuest ebrary

Sánchez- Calderón DC. (2015). *Características y tendencia de la población ausentista por causa médica en una institución de educación superior, Bogotá, 2011-2013*

Sánchez.Diana Carolina. (2013). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. *Rev Salud Bosque*.

Sánchez Pérez, José.(2014). *Fundamentos de auditoría de recursos humanos: indicadores clave*. Madrid: McGraw-Hill España:



<http://portal.uasb.edu.ec:8888> ProQuest ebrary.

Taloyan M, Aronsson G, Leineweber C, Magnusson Hanson L, Alexanderson K, Westerlund H. Sickness. (2012). Presenteeism Predicts Suboptimal Self-Rated Health and Sickness Absence: A Nationally Representative Study of the Swedish Working Population.

Tatamuez, Ruth, Dominguez Ana, Matabanchoy Sonia (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, Universidad y Salud, Artículo de revisión.

Uriate Martín (2021). Cómo calcular el índice de ausentismo laboral. Revista Omnia World Health Organization. WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008-2017): Baseline for Implementation. 2013;1-46.

Yuridy Cuevas, Teresa Garcia MV. Caracterización del Ausentismo Laboral en un Centro Medico de I Nivel. Univ del Rosario. 2011



**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

