



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Ausentismo Laboral”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Johana Elizabeth Córdova Orosco

Ricardo Alfonso Yáñez Carty

Asesor:

Mg. Ana Zoila Nomberto Luperdi

Lima - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor **Mg. Ana Zoila Nomberto Luperdi**, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de **Administración**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

Córdova Orosco, Johana Elizabeth

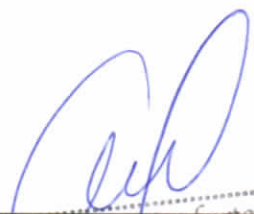
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Yáñez Carty, Ricardo Alfonso

(Nombre completo de estudiante o egresado)

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado "**Ausentismo Laboral**" para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Breña, 11 de febrero de 2019

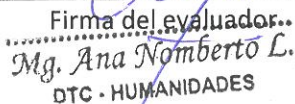

Mg. Ana Zoila Nomberto Luperdi
Asesor

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

| Título de la investigación: "Ausentismo Laboral" | | | | | | | |
|---|---------------------------|--|--------------------------|-------------------|--------------------|----------------|------------------|
| Nombres y apellidos del estudiante o estudiantes: Córdova Orosco, Johana Elizabeth - Yáñez Carty, Ricardo Alfonso | | | | | | | |
| Nombres y apellidos del evaluador : Mg. Ana Zoila Nomberto Luperdi | | | | | | | |
| Sede: Breña | | Carrera: Administración | | | Facultad: Negocios | | |
| CONDICIONES OBLIGATORIAS | | | | | | | |
| Coherencia | | Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación | | | | Sí | No |
| Consistencia | | Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas | | | | Sí | No |
| Informe de similitud | | Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos | | | | Sí | No |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | |
| Sección | | Ítem | Reportado en la página # | Puntaje | | | |
| | | | | Bien desarrollado | Parcialmente | No lo presenta | Puntaje obtenido |
| Título | Título | Identifica el reporte como una revisión sistemática. | | 0.5 | 0.25 | 0 | 0.5 |
| Resumen | Resumen | Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones. | | 1 | 0.5 | 0 | 1 |
| Introducción | Justificación | Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce y presenta artículos de revisión similares | | 1 | 0.5 | 0 | 1 |
| Introducción | Objetivos | Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio. | | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Metodología | Criterios de elegibilidad | Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación). | | 1 | 0.5 | 0 | 1 |

| | | | | | | |
|---------------|----------------------------------|--|-----|------|---|------|
| Metodología | Recursos de información | Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc. | 0.5 | 0.25 | 0 | 0.5 |
| Metodología | Búsqueda | Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio. | 0.5 | 0.25 | 0 | 0.5 |
| Metodología | Selección de estudios | Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad). | 1 | 0.5 | 0 | 1 |
| Metodología | Proceso de recopilación de datos | Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios. | 0.5 | 0.25 | 0 | 0.5 |
| Resultados | Selección del estudio | Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo. | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Resultados | Características de los estudios | Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.). | 3 | 1.5 | 0 | 2 |
| Resultados | Análisis global de los estudios | Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.). | 4 | 2 | 0 | 3.5 |
| Conclusión | Conclusión | Responde la pregunta de investigación y expresa las limitaciones del estudio y sus recomendaciones. | 3 | 1.5 | 0 | 2 |
| Puntaje total | | | | | | 15.5 |

Firma del evaluador..

 Mg. Ana Nomberto L.
 DTC - HUMANIDADES

Firma y sello del director/coordinador de carrera

 Angela María Chacón
 Coordinadora de la Facultad de Negocios
 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097

DEDICATORIA

El presente revisión sistemática va dedicada
a nuestras familias, asesora y amigos que han
sido parte importante en el periodo de investigación.

AGRADECIMIENTO

El mayor agradecimiento es a nuestras familias por el apoyo moral que nos han dado estos últimos meses.

Además, agradecer a nuestra asesora por los conocimientos facilitados durante el proceso de investigación.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | 1 |
| ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | 2 |
| DEDICATORIA..... | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA..... | 13 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 15 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES..... | 21 |
| REFERENCIAS..... | 23 |

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Países de dónde realizó el estudio y cantidad de literaturas..... 13

Tabla 2. Relación de datos de investigación con sus autores y años de publicación..... 16

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. N° de Literaturas sobre Ausentismo Laboral relacionadas al país de estudio..... | 15 |
| Figura 2. N° de Literaturas sobre Ausentismo Laboral por año de estudio..... | 17 |
| Figura 3. N° de Literaturas sobre Ausentismo Laboral por año de estudio..... | 19 |

RESUMEN

El presente trabajo busca analizar la problemática que representa el ausentismo laboral en las empresas. Se realiza la evaluación de diferentes fuentes de información como Libros, Tesis de Grado, Informes, etc., que contribuyen a tener un panorama más amplio sobre este tema y poder así definir cuáles contribuyen a lograr el objetivo del trabajo que es de poder determinar los puntos en común de los diferentes estudios analizados de diferentes países que se puedan aplicar en la realidad peruana.

Las herramientas de donde se extrajo la información fueron EBSCO, E-Libro Cátedra, Google Académico, CONCYTEC y ProQuest, siendo el principal filtro de búsqueda toda aquella información entre los años 2008 y 2018.

Las principales limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación, fueron el de no encontrar estudios, información estadística o enfoques directos que vayan relacionadas con la realidad actual peruana, por lo que las lecturas que se utilizaron tenían que permitir una adecuación a esta realidad.

Se determina que a pesar que cada país existe un entorno diferente, el impacto es el mismo, pues es una problemática que se presenta en todas las empresas a nivel mundial

PALABRAS CLAVES: Ausentismo Laboral, Absentismo Laboral, Inasistencia Laboral, Satisfacción Laboral y Clima Organizacional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación, se busca conocer los principales factores que pueden conllevar al ausentismo laboral en las empresas desde la vista de los diferentes autores que estudian esta variable, además de determinar que su impacto no siempre es el mismo en cada país o sector analizado y cuáles son los puntos en que coinciden en cada una de las investigaciones delimitando así el punto de quiebre.

Los diferentes estudios que se utilizan en esta investigación hacen referencia que el ausentismo laboral es la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, misma que puede ser o no justificada, variando en algunos casos los motivos que la generan según el país de estudio. Se encuentra desde casos específicos sobre empresas o determinados sectores y su impacto de forma negativa en diferentes factores como en la economía, clima laboral, imagen de la empresa y compromiso que tiene en colaborador con la compañía.

A lo largo de la investigación, se detectó que no hay muchos estudios que se hayan enfocado a analizar de forma exhaustiva este tema en el Perú, por lo que la poca información recolectada, siendo en su mayoría Tesis de Grado, utilizan Bases Teóricas extranjeras implicando que no se pueda conocer a ciencia cierta el impacto que este tenga en los diferentes sectores de empresas. Si bien es cierto, en las Tesis de Grado se encuentra cierta información estadística, no permite hacer una análisis global de cómo se encuentra el país sobre este tema específicamente.

En el transcurso de la elaboración del proyecto, se obtiene diferentes tipos de información desde Artículos Periodísticos, Tesis de Grado, Informes y Libros, siendo muchos de éstos estudios elaborados en el extranjero, donde la mayoría de los que han sido realizadas a profundidad sobre este son de fuentes Españolas, por lo que en parte de la búsqueda para poder recaudar mayor información, se utilizó el término *Absentismo* (Europa) en vez de *Ausentismo* (Latinoamérica).

La pregunta de investigación formula la principal problemática que se ha detectado al revisar las diferentes literaturas, siendo la siguiente: ¿Es factible poder aplicar la información recopilada de los estudios extranjeros sobre el ausentismo laboral en la realidad Peruana?

Ante ello, se determina que el objetivo de la elaboración es “Determinar los puntos en común de los diferentes estudios analizados de diferentes países que se puedan aplicar en la realidad peruana”.

Entonces, para poder lograr cumplir el objetivo plasmado, es importante primero identificar las diferentes acotaciones que se encuentran en las literaturas, en donde se expresa el punto de vista de cada autor basado en los estudios que cada uno de ellos ha desarrollado.

Según (Díaz Muñoz, Arroyo Varela, & Rodríguez Rodríguez, 1999) , el ausentismo tiene gran impacto sobre los costos de las empresas pero las causas pueden diferir de acuerdo a la coyuntura de cada una de éstas, además de saber que no es factible erradicarlo en su totalidad, pero sí poder buscar detectar las diferentes causas que la generan y con ello, buscar las alternativas que contribuyan a disminuirla.

(Molinera Mateos, 2006) menciona que en los últimos años, el nivel de ausentismo ha ido aumentando de manera indistinta en los diferentes sectores y países y con ello, las formas para intentar disminuirlo siendo una problemática que preocupa al departamento de recursos humanos de las diferentes empresas. Ante ello, se busca encontrar alternativas de solución para disminuir las diferentes causas de ausentismo mediante el uso como unas de las principales herramientas la tecnología.

(Boada Grau, Carreras Roig, Ficapal Cusí, Moreno Gené, Purcalla Bonilla, & Romero Burillo, 2013) hacen hincapié de que al ausentismo laboral tiende a ser mayor en los países donde la cobertura hospitalaria y/o clínica es más accesible.

Todo lo citado anteriormente determina, que si bien es cierto, la información y estudios sobre esta variable pueden provenir de fuentes de diferentes países y autores, se encuentra información general que se puede aplicar a distintas situaciones y ámbitos geográficos. Por ello, se ha planteado el menester de realizar la revisión sistemática sobre el Ausentismo Laboral orientado a buscar las causas y alternativas de solución propuestas por los diferentes investigadores ante la situación de cada país, determinando los puntos similares y diferentes que contribuirán a la elaboración de una propuesta de mejora.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La ejecución de la presente Revisión Sistemática de la Literatura Científica, se realiza mediante un profundo análisis del conocimiento obtenido a través de la lectura extraída de las diferentes herramientas de información, siendo las plataformas utilizadas las siguientes: EBSCO, E-Libro Cátedra, Google Académico, CONCYTEC y ProQuest. De estas se pueden obtener Libros, Informes, Artículos Periodísticos y Tesis de Grado de diferentes países (España, Perú, Venezuela, Argentina, Colombia, Ecuador, Uruguay, Estados Unidos, Chile, Costa Rica y México).

Simultáneamente, se tuvo en consideración como pauta general de búsqueda, fijar el periodo de publicación los artículos publicados entre los años 2008 y 2018, permitiendo evaluar la transformación de esta variable en el transcurso de la última década. Como efecto de esta primera investigación, se extrajo 35 literaturas, mismas que fueron incluidas en una Matriz de Búsqueda que permitió poder diferenciar las características de las lecturas para una rápida elección y determinación para el resultado final. Además, el total de información, fue encontrada en español, siendo algunas de ellas de formato original en inglés pero la literatura utilizada, la versión formal traducida.

A continuación, se detalla la cantidad de literaturas obtenidas en relación a los países en dónde se realizó el estudio:

Tabla 1. Países de dónde realizó el estudio y cantidad de literaturas

| País | Cantidad de Literaturas |
|----------------|-------------------------|
| España | 17 |
| Perú | 4 |
| Chile | 4 |
| Argentina | 2 |
| México | 2 |
| Venezuela | 1 |
| Colombia | 1 |
| Ecuador | 1 |
| Uruguay | 1 |
| Estados Unidos | 1 |
| Costa Rica | 1 |
| Total | 35 |

Para la clasificación de los artículos con los que se trabajará finalmente, se hizo la división del proceso en 2 fases: Exclusión (1^{era} fase) y Depuración (2^{da} fase).

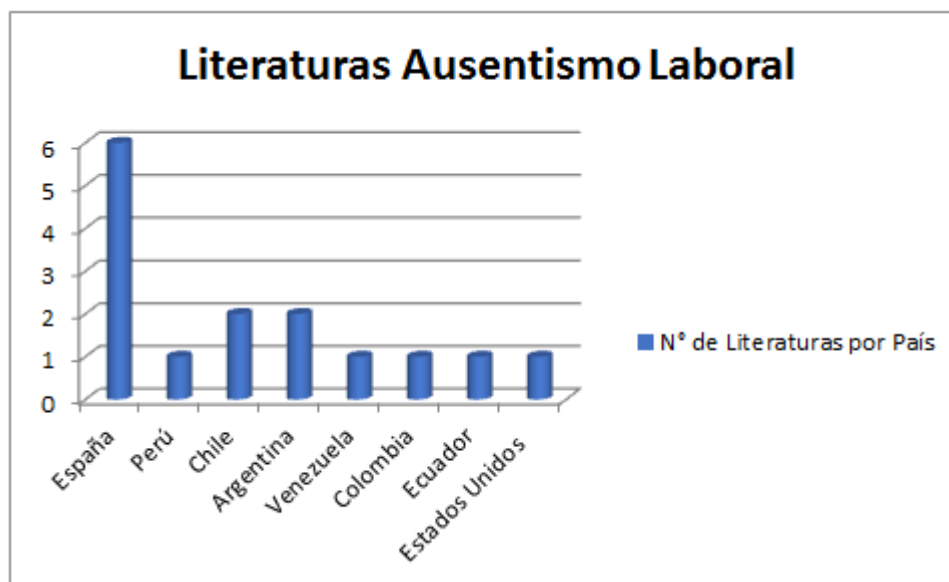
En la primera fase, se extrajo aquella información que no se encuentre dentro del rango de años mencionado anteriormente, ya que de haber información muy antigua, no se podrá hacer una medición real del impacto de esta variable. Además, se descartó toda la literatura que no tuviera relación directa con el Ausentismo Laboral. De este primer filtro, quedan 27 literaturas.

En la segunda fase, se depura toda aquella información que no tuviese un enfoque administrativo y que no cuente con un contexto que permita adecuarlo con la realidad del país, pues de no ser así, no se podría realizar una comparativa y correcta adecuación al entorno al cuál se quiere direccionar. Finalmente, tras estos filtros, se obtiene un total de 15 artículos que cuentan con las características necesarias que permitirán lograr el objetivo inicial del proyecto.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En base a los criterios que se utilizaron en el capítulo anterior para la elección de las lecturas idóneas enfocadas al perfil requerido para el desarrollo del proyecto, son 15 artículos sobre el Ausentismo Laboral, considerando los años de publicación entre el 2008 y 2018, siendo con las que se trabajará. A continuación se plasmará en un Gráfico de Barras el detalle de las lecturas en relación al país de estudio:

Figura 1. *N° de Literaturas sobre Ausentismo Laboral relacionadas al país de estudio*



En la imagen se puede apreciar que indiscutiblemente, el país en realizar mayor estudios sobre esta variable es España y a su vez, estas literaturas son consideradas dentro de las características requeridas para el logro del objetivo inicial, teniendo un total de 6 literaturas consideradas en este estudio, seguida por Chile y Argentina con un total de 2 literaturas por cada país, y Venezuela, Ecuador, Colombia, Estados Unidos y Perú con una literatura de estudio por cada país, sumando un total de 15. Unísonamente, se ha examinado el objetivo del estudio y se ha podido reconocer los distintos entornos, contenidos e inconvenientes que mostraban.

A continuación, se detallará los datos de las investigaciones consideradas realizadas sobre el Ausentismo Laboral:

Tabla 2. *Relación de datos de investigación con sus autores y años de publicación.*

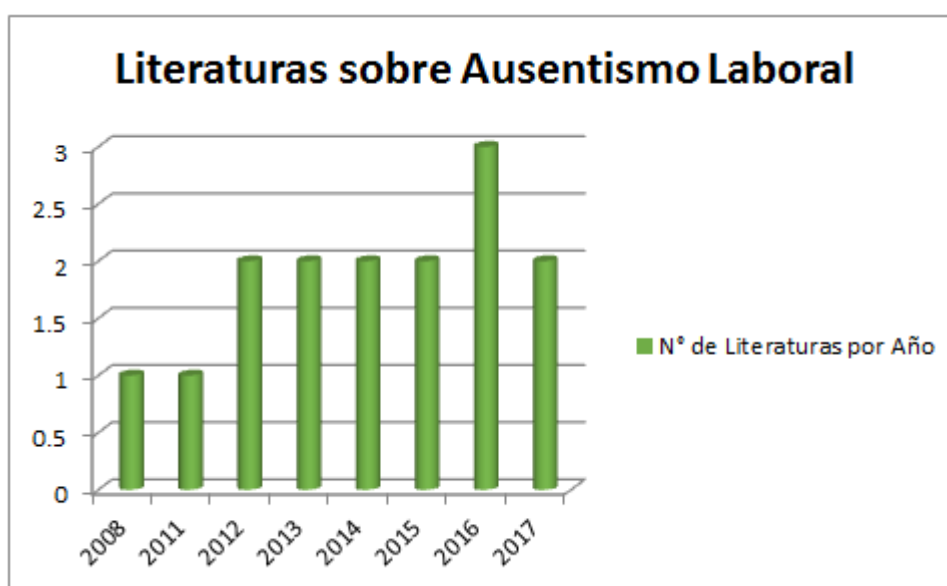
| N° | NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN | AUTORES Y AÑO DE PUBLICACIÓN |
|----|--|--|
| 1 | El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. | (González Morales, Peiró Silla, & Rodríguez-Molina, 2008) |
| 2 | Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. | (Paris, 2011) |
| 3 | Operaciones Administrativas de Recursos Humanos. | (Tejedo & Iglesias, 2012) |
| 4 | Comunicación en las relaciones profesionales. | (Pavía Sánchez, 2012) |
| 5 | LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL: Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral. | (Boada Grau, Carreras Roig, Ficapal Cusí, Moreno Gené, Purcalla Bonilla, & Romero Burillo, 2013) |
| 6 | La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. | (Fernández García, 2013) |
| 7 | Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile. | (Rojas Concha, 2014) |
| 8 | Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. | (Napolitano, 2014) |
| 9 | ABSENTISMO E INCAPACIDAD LABORAL: Promover Organizaciones Saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa. | (Villaplana García, 2015) |
| 10 | El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral. | (Caballero, 2015) |

| | | |
|----|---|---|
| 11 | Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014 | (Mazo G & Barrera R, 2016) |
| 12 | Incidencia del ausentismo laboral en una industria pesquera plan preventivo | (Allauca Amaguaya, 2016) |
| 13 | Análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral en una empresa de comercialización para determinar el indicador que prevalece en esta realidad laboral. | (Pacheco & Romero, 2016) |
| 14 | Síndrome de Burnout y su relación con el ausentismo y presentismo laboral en trabajadores de una empresa industrial de Arequipa 2015. | (Calloapaza Gomez & Macedo Tavera , 2017) |
| 15 | Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena. | (Jimenez Billalba & Marrugo Jaraba, 2017) |

Fuente: EBSCO, E-Libro Cátedra, Geogle Académico, CONCYTEC y ProQuest.

En la tabla, se puede apreciar que se ha ordenado de forma las literaturas de forma ascendente por año de investigación, lo que ayudará a determinar qué tan actual es la lectura que se ha de utilizar. Para eso, en el siguiente cuadro, se puede apreciar la cantidad de documentos por año que se ha obtenido para realizar la revisión sistemática:

Figura 2. N° de Literaturas sobre Ausentismo Laboral por año de estudio



En el anterior cuadro, se ve reflejada la variación que se ha tenido sobre los estudios que se han realizado por año, siendo de mayor cantidad el año 2016 con tres literaturas y los de menor cantidad los años 2018 y 2011 con un estudio considerado respectivamente para la revisión.

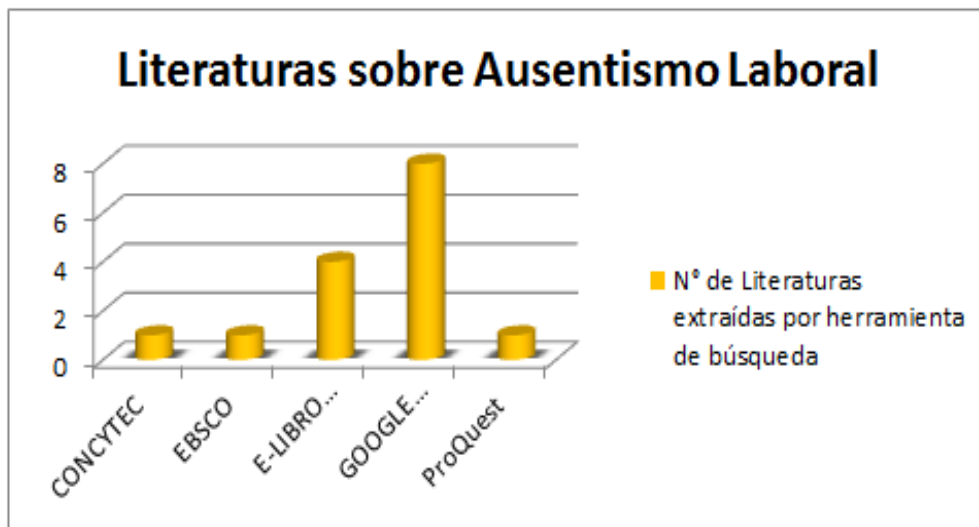
Relacionado a la variable en estudio, fueron 15 literaturas analizadas de forma detallada, en la que se puede apreciar desde conceptos generales, detalles aplicables indistintamente el sector o región que se estudia, el impacto que se tiene en las empresas sobre este factor y el análisis de casos reales (encontrada en las tesis) que contribuyen a tener un mejor panorama de cómo, en el transcurso de los años y en la realidad de cada país, se enfrenta el tema del ausentismo.

Se debe considerar que muchas de las particularidades halladas y la mayor rapidez al momento de realizar la búsqueda, es gracias al uso de las palabras claves en los artículos científicos, fortaleciendo así los resultados dándole mayor utilidad, valor y fiabilidad a la información considerada.

Es necesario destacar que los autores presentan cierto grado de dificultad a la hora de realizar las investigaciones, ya que el ausentismo en su centro laboral, muchas veces va ligada a su satisfacción laboral. Ello implica que se evalúe también los posibles factores que puedan ocasionarlo y las diferentes alternativas de solución que permitan reducirlo.

Las herramientas que se utilizaron para la búsqueda de información, han permitido determinar que toda información utilizada para el proyecto es fiable en su totalidad. En el siguiente cuadro, se puede visualizar la cantidad de documentos extraídos por base informativa (se considera solo las 15 literaturas finales) y la que tuvo mayor información útil para la investigación:

Figura 3. N° de Literaturas sobre Ausentismo Laboral por año de estudio



Si bien es cierto, toda información extraída es sumamente importante, pues permite evaluar la variable desde diferentes perspectivas, hay una literatura que resulta atractiva pues no solo analiza el impacto que éste tiene en España (país en donde se realiza la investigación), sino también a nivel mundial. (Boada Grau, Carreras Roig, Ficapal Cusí, Moreno Gené, Purcalla Bonilla, & Romero Burillo, 2013), hace mención que el ausentismo repercute negativamente sobre tres puntos en una empresa, indistintamente del tipo de empresa: Aumenta los costos, complica la planificación y el cumplimiento de objetivos.

Cada autor tiene un punto de vista diferente, misma que varía en relación al entorno en el cuál se hizo el estudio, pero el punto en que todos coinciden es que para poder reducir el ausentismo laboral, se debe crear una política multifactorial orientada al objetivo. Las determinaciones que se deben tomar sobre este tema, debe implicar todos los ámbitos estructurales de la organización, además de no fijarse de forma limitada, y el plan de acción debe ser resultado del diálogo con los trabajadores.

(Tejedo & Iglesias, 2012) coincide con los demás autores de los documentos utilizados para la elaboración del proyecto, en que las condiciones laborales en una organización pueden causar o no la satisfacción por parte del colaborador. Éste debe sentirse integrado con su equipo, reconocido y apreciado por sus superiores, sentir que su tiene la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa, etc. De presentarse la mayoría de estas condiciones, al ausentismo tiende a disminuir.

Finalmente, en sobre los resultados y conclusiones de la información recabada, los investigadores coinciden en muchos factores, el ausentismo laboral va ligada con la satisfacción laboral, y que ésta se suscita en un mayor porcentaje en lo cargos mandos medios hacia abajo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estudio de investigación demuestra que no hay una casa específica que genera el ausentismo dentro de la empresa. Como bien lo señala (Pavía Sánchez, 2012), el ausentismo tiene consecuencias perjudiciales para la empresa, tales como una reducción notable en la productividad, problemas estructurales y organizativos, herramientas sin utilizar, etc. Además, no solo tiene consecuencias para la organización, sino que las secuelas salpican a los colaboradores (cobrando menos), a otras entidades y centros públicos (costo de seguridad social), etc.

(Molinera Mateos, 2006), señala que es importante utilizar herramientas de control enfocadas principalmente a la tecnología, pues permitirá el seguimiento directo sobre el rendimiento que pueda tener el colaborador y medir de forma cuantitativa las causas más frecuentes del ausentismo atacándolos de forma inmediata. A diferencia de (Caballero, 2015) que menciona como principal herramienta de disminución de esta variable, la comunicación con los colaboradores, trabajando directamente en las habilidades blandas.

(Tejedo & Iglesias, 2012), tiene una ventaja en base a las investigaciones de los demás autores pues toma en cuenta las medidas de prevención que debe tomar la organización para que en un futuro, no se presente con tanta frecuencia esta problemática. Dentro de estas medidas considera indispensable mejorar la comunicación interna, la motivación, el clima laboral, condiciones de seguridad laboral y flexibilidad horaria.

Entre otras cosas, es importante indicar que cada uno de los estudios realizados es importante porque todos buscan hallar las problemáticas que generan el ausentismo relacionadas al entorno y las formas de disminuirlas, pues al ser analizadas, se puede aplicar a la realidad peruana.

Conclusiones

Cumpliendo con la finalidad del objetivo plasmado para esta revisión sistemática, las conclusiones son las siguientes:

- ✓ Cada país vive una realidad diferente, los sectores no siempre trabajan de la misma manera, pero el ausentismo es una problemática que aqueja absolutamente a todas las empresas a nivel mundial y que además, en ningún caso, se erradicará a un 100%.
- ✓ A pesar de que las causas que generan el ausentismo son variadas, gran parte, están ligadas a la insatisfacción que tienen los colaboradores. El ausentismo trae graves consecuencias a las empresas.
- ✓ Un alto nivel de ausentismo laboral contribuye a disminuir la productividad, generar problemas organizativos y suscitar altos costos para la empresa.
- ✓ La mayoría de estudios fueron extranjeros, pero de ellos, un alto porcentaje ha sido adquirida de información Española, donde además, se ha podido extraer información valiosa que permite su adecuación a la realidad peruana.
- ✓ Los puestos por debajo de los mandos medios son los que representan mayor nivel de ausentismo en una empresa.

Como una clara limitación de esta revisión sistemática, resalta el límite de tiempo facilitado, el cual ha complicado un poco la alternativa de poder desplegar mayor información. Además, de que fue un poco complejo encontrar estudios relacionados directamente con la realidad peruana teniendo que buscar información que permita se pueda adecuar a un entorno más genérico.

REFERENCIAS

- Fernández García, R. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante.
- Mazo G, D. A., & Barrera R, L. M. *Factores relacionados con el absentismo laboral*. Revista CES Salud Pública.
- Molinera Mateos, J. F. *Ausentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. FC Editorial, Madrid.
- Allauca Amaguaya, M. *Incidencia del ausentismo laboral en una industria pesquera plan preventivo*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Boada Grau, J., Carreras Roig, L., Ficapal Cusí, P., Moreno Gené, J., Purcalla Bonilla, M., & Romero Burillo, A. M. *LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL: Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*. Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Caballero, N. *El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral*. Buenos Aires.
- Calloapaza Gomez, G. F., & Macedo Tavera, J. L. *Síndrome de Burnout y su relación con el ausentismo y presentismo laboral en trabajadores de una empresa industrial de Arequipa 2015*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Díaz Muñoz, R., Arroyo Varela, S., & Rodríguez Rodríguez, J. *Tiempo de trabajo no realizado: Ausencia y Ausentismo laboral*. Universidad de Málaga, Málaga.
- González Morales, M. G., Peiró Silla, J. M., & Rodríguez-Molina, I. *El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Universitat de València, Valencia.
- Jimenez Billalba, S., & Marrugo Jaraba, R. *Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*. Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias.
- Napolitano, G. *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*.
- Pacheco, M., & Romero, J. *Análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral en una empresa de comercialización para determinar el indicador que prevalece en esta realidad laboral*. Universidad de Carabobo, Bárbula.
- Paris, L. *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Universidad Abierta Interamericana, Rosario.
- Pavía Sánchez, I. *Comunicación en las relaciones profesionales*. IC Editorial, Málaga.
- Rojas Concha, L. A. *Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile*. Santiago de Chile.

Tejedo, J., & Iglesias, M. *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Macmillan Iberia, S.A.

Villaplana García, M. D. *ABSENTISMO E INCAPACIDAD LABORAL: Promover Organizaciones Saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa*. Asturias.