



# ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

“FACTORES DETERMINANTES DEL  
ABSENTISMO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DE  
LA CIUDAD DE TRUJILLO – 2021”

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Autor:**

Luis Manuel Vaca Castro

**Asesora:**

Mg. Karina Cárdenas Rodríguez

Perú

2022

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo los factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo, en donde los trabajadores se enfrentan con frecuencia a pobres condiciones laborales, agotamiento mental y físico debido a la sobrecarga laboral, poco reconocimiento y salarios bajos; tanto factores externos e internos determinan este fenómeno, ocasionando una atención de mala calidad por parte de los trabajadores del sector público, por esto es importante identificarlos Y tomar acciones sobre estos. La investigación de enfoque cuantitativo, aplicada y de alcance descriptivo - correlacional, con diseño no experimental transversal, se investigó a 385 trabajadores del sector público utilizando la técnica de la encuesta con cuestionario como instrumento para ambas variables, encontrándose los siguientes resultados: los factores que determinan el absentismo laboral son los empresariales y los de riesgo laboral, en ambos se encontró prevalencia de absentismo laboral en niveles medio y alto; así mismo se determinó que la correlación es débil y moderada con el coeficiente Rho de Spearman de 0.390 y 0.453 respectivamente para cada factor, quedando demostrada la hipótesis de la investigación.

**Palabras clave:** Absentismo laboral, factores personales, factores empresariales, factores de riesgo laboral, absentismo personal, absentismo legal, absentismo voluntario, trabajador sector público.

## **Abstract**

*The present investigation had as the determining factors of labor absenteeism of workers in the public sector of the city of Trujillo, where workers frequently faced poor working conditions, mental and physical exhaustion due to work overload, little recognition and wages. low; both external and internal factors determine this phenomenon, causing poor quality care by public sector workers, so it is important to identify them and take action on them. The quantitative, applied and descriptive-correlational research approach, with a non-experimental cross-sectional design, investigated 385 public sector workers using the survey technique with a questionnaire as an instrument for both variables, finding the following results: the factors that determines work absenteeism are business and occupational risk, in both a prevalence of work absenteeism was found at medium and high levels; Likewise, it was shown that the precision is weak and moderate with Spearman's Rho coefficient of 0.390 and 0.453 respectively for each factor, leaving the research hypothesis.*

*Keywords: Absenteeism from work, personal factors, business factors, occupational risk factors, personal absenteeism, legal absenteeism, voluntary absenteeism, public sector worker.*

## Tabla de contenidos

Carátula .....	i
Resumen .....	ii
Abstract .....	iii
Dedicatoria y agradecimiento.....	iv
Tabla de contenidos .....	v
Índice de tablas y figuras .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
I.1. Realidad problemática .....	9
I.2. Pregunta de investigación .....	14
I.2.1. Pregunta general .....	14
I.3. Objetivos de la investigación.....	15
I.3.1. Objetivo general.....	15
I.3.2. Objetivos específicos.....	15
I.4. Justificación de la investigación .....	15
I.5. Alcance de la investigación .....	16
II. MARCO TEÓRICO.....	17
II.1. Antecedentes .....	17
II.2. Bases teóricas.....	24
II.3. Marco conceptual (terminología) .....	28
III. HIPÓTESIS.....	31
III.1. Declaración de hipótesis .....	31
III.2. Operacionalización de variables.....	31
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	32
IV.1. Tipo de investigación.....	32
IV.2. Nivel de investigación .....	32
IV.3. Diseño de investigación.....	32
IV.4. Método de investigación.....	33
IV.5. Población.....	33
IV.6. Muestra .....	33
IV.7. Técnicas de recolección de datos.....	34
IV.7.1. Técnica.....	34

IV.7.2. Instrumento.....	34
IV.8. Presentación de resultados.....	35
V. RESULTADOS .....	36
V.1. Datos Sociodemográficos:.....	36
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....	45
VI.1. Discusión .....	45
VI.2. Conclusiones.....	47
VI.3. Recomendaciones .....	47
Lista de referencias .....	49
Trabajos citados .....	49
Apéndice.....	53

## Índice de tablas y figuras

Tabla N° 1: Operacionalización de variables.....	30
Tabla N° 2: Estadísticas de confiabilidad .....	34
Tabla N° 3: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según grado su género.....	35
Tabla N° 4: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según grado de instrucción.....	36
Tabla N° 5: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según estado civil.....	36
Tabla N° 6: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según institución en la que labora.....	37
Tabla N° 7: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según tiempo de servicio .....	37
Tabla N° 8: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según número de hijos.....	38
Tabla N° 9: Distribución de los trabajadores del sector público en la ciudad de Trujillo según ingresos .....	38
Tabla N° 10: Tabla cruzada factores personales y absentismo laboral .....	39
Tabla N° 11: Tabla cruzada factores empresariales y absentismo laboral .....	39
Tabla N° 12: Tabla cruzada factores riesgo laboral y absentismo laboral.....	40
Tabla N° 13: Correlación factores personales y absentismo laboral.....	42
Tabla N° 14: Correlación factores empresariales y absentismo laboral.....	42
Tabla N° 15: Correlación factores riesgo laboral y absentismo laboral.....	42
Tabla N° 16: Correlación de factores y absentismo laboral.....	43
Figura N° 1: Nivel de factores de absentismo laboral .....	40

Figura N° 2: Dimensión 1, factores legales o involuntarios .....	41
Figura N° 3: Dimensión 2, factores personales o voluntarios.....	41
Figura N° 4: Dimensión 3, factor ausencia presencia .....	42

**NOTA DE ACCESO:**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.**



## Lista de referencias

### Trabajos citados

Acevedo, L. (2018). *Ausentismo Laboral en el sector Público de Salud: Identificación de variables relevantes*. Chile.

Arias, G. (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Trillas.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2019). *Encuesta de Absentismo Laboral e Incapacidades*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/344778840\\_Ausentismo\\_laboral\\_e\\_incapacidades\\_medicas\\_2019/link/5f8f6905a6fdccfd7b71dab8/download](https://www.researchgate.net/publication/344778840_Ausentismo_laboral_e_incapacidades_medicas_2019/link/5f8f6905a6fdccfd7b71dab8/download)

ATIEMPO. (2021). *ATIEMPO*. Obtenido de El absentismo laboral un factor en el crecimiento productivo de las organizaciones: <https://atiempo.com.ec/2021/10/14/el-absentismo-laboral-un-factor-en-el-crecimiento-productivo-de-las-organizaciones/>

Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). *Absentismo Laboral*. Uruguay.

Bizneo. (2021). *Bizneo*. Obtenido de Guía para combatir el absentismo laboral: <https://www.bizneo.com/blog/lidiar-absentismo-laboral/>

Bohlander, G. (2001). *Administración de recursos humanos*. En G. Bohlander, *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Thomson.

Castelar, P. (2020). *Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao – 2020*. Callao, Perú.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

El País. (2015). *El absentismo del sector público alcanza su nivel más alto desde el 2010*. Obtenido de [https://elpais.com/economia/2015/09/06/actualidad/1441536593\\_227250.html](https://elpais.com/economia/2015/09/06/actualidad/1441536593_227250.html)

Fernández, I., & Botey, M. y. (2020). *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*. Universidad Internacional de la Rioja, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

Gobierno Argentino. (2016). *Encuesta de Indicadores Laborales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/eil/index.asp>

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

- Javier Molina. (2018). *Blog Expansion*. Obtenido de <https://www.expansion.com/blogs/el-mundo-al-reves/2018/11/22/absentismo-una-enfermedad-laboral.html>
- Leonett, D., & Méndez, O. (2005). *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente "La Fuente" Maturín Estado Monagas*. Maturín, Venezuela.
- Mediaset España. (2018). *En el punto de mira*. Obtenido de [https://www.mediaset.es/telemania/programas/programas-nacionales/punto-mira-programa-reportajes-cuatro-absentismo-laboral\\_0\\_2514750129.html](https://www.mediaset.es/telemania/programas/programas-nacionales/punto-mira-programa-reportajes-cuatro-absentismo-laboral_0_2514750129.html)
- Miranda, G. (2017). *Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público*. Asociación Civil Derecho & Sociedad.
- Molinera, M. (2006). *Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. México: Fonde de Cultura.
- Ochoa Roca, N., & Carreño Copara, M. (2019). *Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD - 2018*. Callao. Perú.
- OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- OIT. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Absentismo laboral: [www.ilo.org/global/langes/index.htm](http://www.ilo.org/global/langes/index.htm)
- Pacheco, M. (2018). *Riesgos Ergonómicos y Ausentismo Laboral con Justificación Médica en Trabajadores Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia*. Arequipa.
- Porret, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. *Revista Técnica Laboral*.
- Prevencionar. (2019). *El Ausentismo o Absentismo Laboral*. Obtenido de [http://prevencionar.com.pe/2019/07/22/el-ausentismo-o-absentismo-laboral/#:~:text=Durante%20los%20%C3%BAltimos%20seis%20meses,jefe%20poco%20flexible%20\(26.34%25\)](http://prevencionar.com.pe/2019/07/22/el-ausentismo-o-absentismo-laboral/#:~:text=Durante%20los%20%C3%BAltimos%20seis%20meses,jefe%20poco%20flexible%20(26.34%25)).
- Price, J. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*.
- Ramirez, A., & Virviescas, J. (2016). *Caracterización del ausentismo laboral por incapacidad médica y evaluar los costos deirectos de una Entidad Territorial del Estado, en el periodo 2021 a 2016 en el Valle del Cauca*. Colombia.

- Randstad Research. (2018). *Informe Trimestral Absentismo Laboral España*. Obtenido de <https://www.randstadresearch.es/wp-content/uploads/2018/11/RANDSTAD-RESEARCH-Informe-de-Absentismo-laboral-2018-T2.pdf>
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/absentismo>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/absentismo>
- Rengifo, I. (2017). *Ausentismo laboral del personal de un núcleo de una institución universitaria pública*. Carabobo, Venezuela.
- Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. (2016). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados.
- Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. (1973). Las conclusiones del III Symposium Internacional sobre absentismo industrial. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, Madrid*.
- Rocha, J. (2016). *Deserción laboral de pilotos de ala rotatoria de las Fuerzas Armadas y su implicancia en la Defensa Nacional en el Perú, 2016*. Lima, Perú.
- Rojas, J., & Izaguirre, D. (2020). *Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica*. Trujillo, Perú.
- Sánchez, C. (2015). *Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Colombia.
- Seara, M. (2015). *Encírculo*. Obtenido de <http://circulo.gal/el-origen-del-absentismo/>
- Sesme Troya, D. (2020). *Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Suarez, C. (2021). *Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú*. Perú.
- Talledo, S. (2018). *Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 - 2017*. Lima, Perú.
- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2018). *Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. San Juan de Pasto, Colombia.
- The Adecco Group Institute. (2018). *VIII Informe sobre Absentismo*. España. Obtenido de <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2019/06/VIII-Informe-Absentismo.pdf>

- Trancon, A., Tinta, I., & Valdivia, C. (2016). *Guía práctica para aumentar la productividad laboral, reduciendo el ausentismo de la Zona Registral N° IX Sede Lima*. Lima, Perú.
- Universidad y Salud. (2018). *Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. Colombia.
- Vega, M. D. (2021). *Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020*. Lima, Perú.
- Velasquez, R. (2018). *Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras*. Lima, Perú.
- Velásquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima*. Lima, Perú.
- Xmartclock. (2018). *Blog Xmartclock*. Obtenido de <https://www.xmartclock.com/blog/el-ausentismo-laboral-una-problematika-mundial/>