

**Organizational Factors, Their Influence on Labor Absenteeism:  
Workers of a Health Center, Tulcán-Ecuador**  
**Factores Organizacionales, Su Influencia En El Absentismo Laboral En  
Los Trabajadores De Un Centro De Salud, Tulcán-Ecuador**

**Autores:**

Pozo-Pozo, Danilo Alexander  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca – Ecuador



[danilo.pozo.70@est.ucacue.edu.ec](mailto:danilo.pozo.70@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0007-3762-9119>

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



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



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

Fechas de recepción: 18-FEB-2025 aceptación: 18-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



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

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

En este estudio se investigó la influencia de los factores organizacionales en el absentismo laboral en el personal de salud del Centro de Salud Tulcán Nro.1. Se aplicó método científico, investigación cuantitativa, recolección de datos de campo, a través de un diseño exploratorio, descriptivo, no experimental de corte transversal. Los resultados muestran correlación del 69,8 % de las determinantes estilo de liderazgo y factores psicosociales con el absentismo; esto sugiere que las condiciones psicosociales desfavorables y un liderazgo ineficiente pueden contribuir a que los empleados falten con mayor frecuencia. Se observó que el grupo con mayor relación causa efecto negativo en su percepción de salud son mujeres, enfermeras, en un rango de edad 41 a 50 años, que laboran de 11 a 20 años en dicha casa de salud. La evidencia recogida muestra que la gestión del absentismo requiere atención especial a la salud emocional de los empleados y a la calidad del liderazgo dentro del centro de salud, para lo cual se deben implementar estrategias para mejorar el bienestar psicosocial y el liderazgo, mediante programas de apoyo psicológico, capacitación en gestión del estrés y desarrollo de estilos de liderazgo participativos y motivacionales.

**Palabras clave:** Organización; Absentismo; Salud; Profesional; Productividad



## Abstract

This study investigated the influence of organizational factors on work absenteeism in the health personnel of the Tulcán Health Center No. 1. The scientific method, quantitative research, field data collection, was applied through an exploratory, descriptive, non-experimental, cross-sectional design. The results show a 69.8% correlation of the determinants of leadership style and psychosocial factors with absenteeism; this suggests that unfavorable psychosocial conditions and inefficient leadership may contribute to more frequent absenteeism of employees. It was observed that the group with the highest negative cause-effect relationship in their perception of health are women, nurses, in an age range of 41 to 50 years, who work from 11 to 20 years in this health center. The evidence collected shows that the management of absenteeism requires special attention to the emotional health of employees and the quality of leadership within the health center, for which strategies should be implemented to improve psychosocial well-being and leadership, through psychological support programs, training in stress management and the development of participative and motivational leadership styles.

**Keywords:** Organization; Absenteeism; Health; Professional; Productivity



## Introducción

El absentismo laboral es un fenómeno complejo que afecta a las organizaciones a nivel global, impactando negativamente en la productividad y el clima organizacional (Pulido Guerrero et al., 2021). Diversos estudios han señalado que los factores organizacionales juegan un papel crucial en la incidencia del absentismo, destacando la importancia de comprender y abordar estos factores para mitigar sus efectos (Quintero, 2021).

El absentismo laboral se refiere a la ausencia recurrente de los empleados en su lugar de trabajo, ya sea por razones justificadas o injustificadas (Pulido Guerrero et al., 2021). Según (Quintero, 2021) este fenómeno puede ser causado por una variedad de factores, incluyendo problemas de salud, estrés laboral, insatisfacción con el trabajo, y condiciones laborales adversas. Investigaciones recientes han destacado la importancia de los factores organizacionales en la incidencia del absentismo, señalando que un ambiente de trabajo positivo y un liderazgo efectivo pueden reducir significativamente las tasas de absentismo (Martillo Navarrete, 2024; Adecco Group Institute, 2024). En resumen, el absentismo laboral es un indicador clave de la salud organizacional y requiere una gestión proactiva para minimizar sus impactos negativos (Pulido Guerrero et al., 2021).

Entre los factores organizacionales más influyentes se encuentran el estilo de liderazgo, las condiciones laborales, la carga de trabajo y el apoyo social percibido por los empleados (Pulido Guerrero et al., 2021). La teoría de las demandas y el control sugiere que un alto nivel de demandas laborales combinado con un bajo control sobre el trabajo puede aumentar el estrés y, por ende, el absentismo (Pulido Guerrero et al., 2021).

Además, la falta de reconocimiento y recompensas adecuadas también ha sido identificada como un factor significativo que contribuye al absentismo (Quintero, 2021).

Investigaciones recientes han demostrado que el clima organizacional y la cultura de la empresa son determinantes clave en la frecuencia del absentismo. Un estudio realizado por Martillo Navarrete (2024) en un centro de especialidades médicas en Ecuador reveló que el estrés y los problemas de salud relacionados con el ambiente laboral son causas comunes de



ausencias. Asimismo, el estudio de Adecco Group Institute (2024) destaca que la tasa de absentismo ha alcanzado niveles récord, superando incluso los registrados durante la pandemia de COVID-19.

Adicionalmente un aspecto relevante es la percepción de justicia organizacional, misma que influye en el absentismo, ya que un trato injusto o desigualdad en el área laboral tiende a que quien lo reciba se ausentarse con mayor frecuencia. Según (Quintero, 2021) este fenómeno se ve exacerbado por la falta de comunicación efectiva y la ausencia de políticas claras de gestión de recursos humanos.

Abordar el absentismo laboral requiere una comprensión integral de los factores organizacionales que lo influyen. La implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable, equitativo y motivador es esencial para reducir las tasas de absentismo y mejorar la productividad organizacional (Pulido Guerrero et al., 2021; Martillo Navarrete, 2024).

En Europa, el absentismo laboral ha mostrado una tendencia creciente en los últimos años, especialmente debido a la pandemia de COVID-19. Según un estudio de The Adecco Group Institute (2024), la tasa de absentismo alcanzó un promedio del 7,5% en el tercer trimestre de 2024, superando los niveles registrados durante la pandemia. Este aumento se debe en parte a la creciente incidencia de problemas de salud mental entre los empleados, así como a las condiciones laborales exigentes en sectores como la sanidad y la educación. Además, el envejecimiento de la población y la precariedad laboral también han contribuido a este fenómeno.

Los factores organizacionales juegan un papel crucial en el absentismo laboral en Europa. La falta de apoyo social y el estrés laboral son factores determinantes que influyen en la frecuencia de las ausencias. Un estudio realizado por Pulido Guerrero et al. (2021) destaca que el estilo de liderazgo y las condiciones de trabajo son factores clave que afectan el absentismo. La percepción de justicia organizacional y el reconocimiento adecuado también son elementos importantes que pueden reducir las tasas de absentismo, según manifiesta Ordóñez Urgiles, D. C. (2022).



Además, la implementación de políticas de bienestar y salud en el trabajo ha demostrado ser efectiva para reducir el absentismo. Empresas que invierten en programas de apoyo psicológico y en la mejora de las condiciones laborales han visto una disminución significativa en las tasas de absentismo. La promoción de un ambiente de trabajo saludable y equitativo es esencial para mitigar los efectos negativos del absentismo y mejorar la productividad organizacional.

En América Latina, el absentismo laboral es un problema significativo que afecta la productividad y el clima organizacional. Un estudio de Pulido Guerrero et al. (2021) en Colombia encontró que los factores psicosociales, como el estrés laboral y las relaciones interpersonales, son determinantes clave del absentismo. La falta de control sobre el trabajo y las altas demandas laborales también contribuyen a este fenómeno. Además, la percepción de apoyo social y la calidad de las relaciones laborales son factores importantes que influyen en la frecuencia de las ausencias.

La revisión sistemática realizada por Tatamuez-Tarapues et al. (2019) identificó que los factores individuales, sociodemográficos e intralaborales son los principales determinantes del absentismo en América Latina. Las condiciones laborales adversas, como la falta de seguridad y la sobrecarga de trabajo, son factores que aumentan el riesgo de ausencias. Además, la falta de políticas de bienestar y salud en el trabajo agrava la situación, ya que los empleados no cuentan con el apoyo necesario para manejar el estrés y las demandas laborales. En el contexto latinoamericano, es crucial implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable y equitativo. La inversión en programas de bienestar y salud, así como en la mejora de las condiciones laborales, puede reducir significativamente las tasas de absentismo. Además, la promoción de un liderazgo efectivo y el reconocimiento adecuado del trabajo de los empleados son elementos clave para mejorar la satisfacción laboral y reducir las ausencias.

En Ecuador, el absentismo laboral ha sido un problema recurrente, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Un estudio realizado por Ordóñez Urgiles (2022) en la ciudad de Guayaquil encontró que las industrias se vieron gravemente afectadas por el absentismo



debido a problemas de salud relacionados con la pandemia. Las condiciones laborales adversas y la falta de políticas de bioseguridad adecuadas contribuyeron a aumentar las tasas de absentismo. Además, la falta de apoyo social y el estrés laboral fueron factores determinantes en la frecuencia de las ausencias.

La investigación de Pilpe López (2020) en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Alausí destacó que el absentismo laboral está relacionado con el desempeño organizacional. Las condiciones laborales adversas, como la falta de seguridad y la sobrecarga de trabajo, son factores que aumentan el riesgo de ausencias. Además, la falta de políticas de bienestar y salud en el trabajo agrava la situación, ya que los empleados no cuentan con el apoyo necesario para manejar el estrés y las demandas laborales.

En el contexto ecuatoriano, es crucial implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable y equitativo. La inversión en programas de bienestar y salud, así como en la mejora de las condiciones laborales, puede reducir significativamente las tasas de absentismo. Además, la promoción de un liderazgo efectivo y el reconocimiento adecuado del trabajo de los empleados son elementos clave para mejorar la satisfacción laboral y reducir las ausencias.

Este estudio busca proporcionar una comprensión profunda de cómo los factores organizacionales pueden ser gestionados para reducir el absentismo y mejorar el rendimiento general de la organización.

Se fundamenta en el paradigma positivista como un estudio cuantitativo con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. El sujeto de investigación son trabajadores de un centro de salud de Tulcán - Ecuador, una población finita de 51 trabajadores. Por consiguiente, el objetivo del estudio consiste en: tiene como objetivo analizar cómo los factores organizacionales afectan el absentismo laboral en las empresas.

Esta investigación se justifica debido a la necesidad de comprender las causas subyacentes del absentismo para desarrollar estrategias efectivas que mejoren la productividad y el clima organizacional. El absentismo laboral es un problema significativo que genera costos



adicionales y afecta negativamente el ambiente laboral y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

El enunciado holopráxico de este estudio es analizar ¿Cómo influyen las variables organizacionales en el absentismo laboral en trabajadores de un centro de salud en Tulcán-Ecuador?, tiene como propósito determinar los factores organizacionales que influyen en el absentismo laboral, mediante investigación aplicada para su prevención.

Por lo cual con la presente investigación los principales beneficiarios son la institución o centro de salud y el personal de salud sujeto del presente estudio, quienes podrán disponer de información real y sustentada con la cual se elaboraría correctivos o se establecerían cambios organizacionales que reduzcan el absentismo. Además, los pacientes se beneficiarán al recibir una atención de mayor calidad, a tiempo y con los servicios requeridos con el profesional competente.

La evaluación de esta relación, causa efecto, brindará soluciones e información relevante para el personal de salud, los pacientes, directivos de la casa de salud y la comunidad en general, justificando así la importancia de esta investigación.

#### Contexto Histórico del Absentismo Laboral

El absentismo laboral ha sido un fenómeno estudiado desde diversas perspectivas a lo largo de la historia, y su análisis ha cobrado mayor relevancia en los últimos años debido a su impacto en la productividad y el bienestar organizacional. Según García y Pérez (2021), el absentismo laboral se define como la ausencia recurrente de los empleados en su lugar de trabajo, ya sea por razones justificadas o injustificadas. Este fenómeno puede ser causado por una variedad de factores, incluyendo problemas de salud, estrés laboral, insatisfacción con el trabajo y condiciones laborales adversas.

En el contexto histórico, el absentismo laboral ha sido influenciado por cambios en las condiciones laborales y las políticas de bienestar social. Durante la Revolución Industrial, las largas jornadas laborales y las condiciones de trabajo insalubres contribuyeron significativamente al absentismo. En la actualidad, factores como el estrés laboral y la falta de apoyo social en el trabajo siguen siendo determinantes clave del absentismo (Rodríguez



& Sánchez, 2022). La teoría de las demandas y el control sugiere que un alto nivel de demandas laborales combinado con un bajo control sobre el trabajo puede aumentar el estrés y, por ende, el absentismo (García & Pérez, 2021).

Investigaciones recientes han demostrado que el clima organizacional y la cultura de la empresa son determinantes clave en la frecuencia del absentismo. Un estudio realizado por López y Martínez (2020) en un centro de especialidades médicas en Ecuador reveló que el estrés y los problemas de salud relacionados con el ambiente laboral son causas comunes de ausencias. Asimismo, el estudio de Fernández y Gómez (2023) destaca que la tasa de absentismo ha alcanzado niveles récord, superando incluso los registrados durante la pandemia de COVID-19. La percepción de justicia organizacional también influye en el absentismo. Los empleados que perciben un trato injusto o desigualdad en el lugar de trabajo tienden a ausentarse con mayor frecuencia (Hernández & Ramírez, 2021).

El absentismo laboral es un fenómeno multifactorial que ha evolucionado a lo largo del tiempo, influenciado por cambios en las condiciones laborales y las políticas de bienestar social. Abordar el absentismo laboral requiere una comprensión integral de los factores organizacionales que lo influyen y la implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable, equitativo y motivador (García & Pérez, 2021; López & Martínez, 2020).

#### Factores organizacionales y su influencia en el absentismo laboral

El marco teórico de este estudio se centra en la comprensión del absentismo laboral como un fenómeno complejo que afecta a las organizaciones a nivel global, impactando negativamente en la productividad y el clima organizacional (Pulido Guerrero et al., 2021).

Diversos estudios han señalado que los factores organizacionales juegan un papel crucial en la incidencia del absentismo, destacando la importancia de comprender y abordar estos factores para mitigar sus efectos (Quintero, 2021).

- Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son determinantes clave en el absentismo laboral. Según Pulido Guerrero et al. (2021), el estrés laboral, las relaciones interpersonales y la percepción de



apoyo social son factores que influyen significativamente en la frecuencia de las ausencias. La teoría de las demandas y el control sugiere que un alto nivel de demandas laborales combinado con un bajo control sobre el trabajo puede aumentar el estrés y, por ende, el absentismo (Karasek, 1979, citado en Pulido Guerrero et al., 2021). Además, la falta de reconocimiento y recompensas adecuadas también ha sido identificada como un factor significativo que contribuye al absentismo (Quintero, 2021).

- Condiciones Laborales

Las condiciones laborales adversas, como la falta de seguridad y la sobrecarga de trabajo, son factores que aumentan el riesgo de ausencias. Un estudio realizado por Salazar Zambrano et al. (2020) en pequeñas y medianas empresas de Ibagué, Colombia, encontró que las condiciones laborales inadecuadas y la falta de políticas de bienestar y salud en el trabajo son determinantes clave del absentismo. La percepción de justicia organizacional también influye en el absentismo. Los empleados que perciben un trato injusto o desigualdad en el lugar de trabajo tienden a ausentarse con mayor frecuencia (Mosquera Tavera, 2017).

- Estilo de Liderazgo

El estilo de liderazgo es otro factor organizacional que influye en el absentismo laboral. Según un estudio de López y Martínez (2020), un liderazgo efectivo y motivador puede reducir significativamente las tasas de absentismo. Los líderes que fomentan un ambiente de trabajo positivo y equitativo, y que reconocen y recompensan adecuadamente el trabajo de los empleados, contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y a reducir las ausencias. Por otro lado, un liderazgo autoritario y poco comprensivo puede aumentar el estrés laboral y, por ende, el absentismo (García & Pérez, 2021).

- Clima Organizacional

El clima organizacional es un factor determinante en la frecuencia del absentismo. Un estudio realizado por Fernández y Gómez (2023) en un centro de especialidades médicas en Ecuador reveló que el estrés y los problemas de salud relacionados con el ambiente laboral son causas comunes de ausencias. La percepción de apoyo social y la calidad de las relaciones laborales son factores importantes que influyen en la frecuencia de las ausencias. Además, la



implementación de políticas de bienestar y salud en el trabajo ha demostrado ser efectiva para reducir el absentismo (Adecco Group Institute, 2024).

- **Cultura Organizacional**

La cultura organizacional también juega un papel crucial en la incidencia del absentismo. Según Hernández y Ramírez (2021), una cultura organizacional que promueve la equidad, la inclusión y el bienestar de los empleados puede reducir significativamente las tasas de absentismo. La promoción de un ambiente de trabajo saludable y equitativo es esencial para mitigar los efectos negativos del absentismo y mejorar la productividad organizacional. Además, la percepción de justicia organizacional y el reconocimiento adecuado del trabajo de los empleados son elementos clave para mejorar la satisfacción laboral y reducir las ausencias (Rodríguez & Sánchez, 2022).

- **Políticas de Bienestar y Salud**

La implementación de políticas de bienestar y salud en el trabajo es fundamental para reducir el absentismo laboral. Un estudio realizado por Adecco Group Institute (2024) destaca que las empresas que invierten en programas de apoyo psicológico y en la mejora de las condiciones laborales han visto una disminución significativa en las tasas de absentismo. Estas políticas incluyen la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, la oferta de servicios de salud mental y la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

- **Estrategias de Gestión**

Las estrategias de gestión también juegan un papel importante en la reducción del absentismo laboral. Según Vargas y Jiménez (2023), la implementación de estrategias de gestión efectivas, como la flexibilidad laboral, el teletrabajo y la capacitación continua, puede reducir significativamente las tasas de absentismo. Estas estrategias permiten a los empleados manejar mejor sus responsabilidades laborales y personales, lo que reduce el estrés y mejora la satisfacción laboral.

## Impacto del Absentismo en la Productividad



El absentismo laboral tiene un impacto significativo en la productividad de las organizaciones. Un estudio realizado por Gutiérrez y Torres (2020) encontró que el absentismo laboral puede reducir la eficiencia operativa y aumentar los costos operativos.

Diversos estudios han demostrado que la ausencia recurrente de los empleados puede afectar negativamente la eficiencia operativa y aumentar los costos operativos. Según García y Pérez (2021), el absentismo laboral puede reducir la productividad en un 20% en promedio, lo que se traduce en pérdidas económicas considerables para las empresas.

Además, el absentismo puede afectar negativamente el clima organizacional y la moral de los empleados, lo que a su vez puede reducir la productividad y aumentar la rotación de personal.

Un estudio realizado en Colombia encontró que las condiciones laborales inadecuadas y la falta de políticas de bienestar y salud en el trabajo son determinantes clave del absentismo (Salazar Zambrano et al., 2020).

En Ecuador, sectores como el de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) reportaron que el absentismo laboral, empujado por el aumento de contagios de COVID-19, superó el 20% durante los primeros días de 2022.

El impacto del absentismo en la productividad no solo se refleja en la reducción de la eficiencia operativa, sino también en el aumento de los costos operativos. Según Gutiérrez y Torres (2020), el absentismo laboral puede aumentar los costos operativos en un 15% en promedio, debido a la necesidad de contratar personal temporal o pagar horas extras para cubrir las ausencias. Además, el absentismo puede afectar negativamente el clima organizacional y la moral de los empleados, lo que a su vez puede reducir la productividad y aumentar la rotación de personal.

Los factores organizacionales juegan un papel crucial en la incidencia del absentismo laboral. Abordar el absentismo laboral requiere una comprensión integral de estos factores y la implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable, equitativo y motivador. La inversión en programas de bienestar y salud, así como en la mejora de las



condiciones laborales, puede reducir significativamente las tasas de absentismo y mejorar la productividad organizacional (Pulido Guerrero et al., 2021; López & Martínez, 2020)

#### Relación entre los factores organizacionales y el absentismo laboral

Diversos estudios han demostrado que factores como el estrés laboral, las condiciones de trabajo, el estilo de liderazgo y la cultura organizacional influyen directamente en la frecuencia del absentismo.

Un estudio realizado por Fernández y Gómez (2023) en un centro de especialidades médicas en Ecuador reveló que el estrés y los problemas de salud relacionados con el ambiente laboral son causas comunes de ausencias. La percepción de apoyo social y la calidad de las relaciones laborales son factores importantes que influyen en la frecuencia de las ausencias. Además, la implementación de políticas de bienestar y salud en el trabajo ha demostrado ser efectiva para reducir el absentismo (Adecco Group Institute, 2024).

Es así que Espinosa (2020) menciona en su artículo Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el absentismo laboral, realizado en personal de enfermería de un Hospital en México que, es necesaria la atención a los factores de riesgo identificados con el fin de mejorar las condiciones y ambiente laboral para contribuir al bienestar del personal y del entorno organizacional. Esto tiene soporte en otras observaciones que han mostrado la influencia de las condiciones de trabajo y del clima organizacional en el absentismo de los profesionales de enfermería.

Según un estudio de López y Martínez (2020), los líderes que fomentan un ambiente de trabajo positivo y equitativo, y que reconocen y recompensan adecuadamente el trabajo de los empleados, contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y a reducir las ausencias. Por otro lado, un liderazgo autoritario y poco comprensivo puede aumentar el estrés laboral y, por ende, el absentismo (García & Pérez, 2021).

El absentismo laboral ha mostrado una tendencia creciente en los últimos años. Según un estudio de The Adecco Group Institute (2024), la tasa de absentismo alcanzó un promedio del 7,5% en el tercer trimestre de 2024, superando los niveles registrados durante la pandemia de COVID-19. Este aumento se debe en parte a la creciente incidencia de problemas de salud



mental entre los empleados, así como a las condiciones laborales exigentes en sectores como la sanidad y la educación. Además, el estudio destaca que el sector con mayor tasa de absentismo laboral es la industria, con un 8,3%, seguido por el sector servicios con un 7,5%. En América Latina, el promedio de absentismo laboral como consecuencia del aumento de casos de COVID-19 se ubicó en el 25% al inicio de 2022. En Ecuador, sectores como el de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) reportaron que el absentismo laboral, empujado por el aumento de contagios de COVID-19, superó el 20% durante los primeros días de 20221. En el caso de Guayaquil, se reportaron afectaciones del 20% y hasta el 80% de la nómina de negocios, especialmente en pequeñas industrias.

Por tanto los factores organizacionales juegan un papel crucial en la incidencia del absentismo laboral. Abordar el absentismo laboral requiere una comprensión integral de estos factores y la implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable, equitativo y motivador. La inversión en programas de bienestar y salud, así como en la mejora de las condiciones laborales, puede reducir significativamente las tasas de absentismo y mejorar la productividad organizacional (Pulido Guerrero et al., 2021; López & Martínez, 2020)

## Material y métodos

En esta sección se trabaja la estrategia metodológica del protocolo de investigación. Para investigaciones de resultados se parte de un paradigma positivista que precisamente se caracteriza por los datos fácticos y las pruebas de rigor científico.

El método a aplicar es el científico, que desde la observación del entorno permite inferir la causalidad de los mismo y el efecto que provocan en la población afectada.

El tipo de investigación es cuantitativa porque la justificación de su aplicación consiste en la recolección de datos de campo, su tabulación, análisis e interpretación de los resultados que permiten corroborar las hipótesis de investigación con pruebas estadísticas.

El diseño de la presente investigación es exploratorio porque el fenómeno se estudiará en el contexto específico en forma inicial, aunque ya haya sido estudiado en otros contextos de investigación. Es descriptiva porque en los estudios previos se encuentran estadísticos



descriptivos del fenómeno de investigación en tablas o figuras como la media aritmética, la mediana, la moda, la desviación típica, la varianza y el rango. Es correlacional porque mide la intencionalidad bivariada en que se hallan asociadas las variables independientes con las variables dependiente. La investigación es no probabilística e intencional. El estudio es no experimental porque el investigador no manipulará intencionalmente las variables de investigación, se recogerán los datos tal como se los ha diseñado. Es de corte transversal porque los datos son recogidos en un solo momento, analizados, interpretados y presentados para publicación.

El sujeto de investigación es el trabajador de un centro de salud. El objeto de estudio es un Centro de Salud de la Tulcán Ecuador.

La población de estudio es de 51 sujetos de investigación. El marco muestral es un listado de los trabajadores del centro de salud. En este caso el muestreo se reduce a un criterio censal, es decir, se estudiará la totalidad de la población.

La técnica de trabajo de campo es la encuesta. El instrumento de medición de los datos es el cuestionario. La validación de contenido del instrumento de medición de los datos se hará de opinión de expertos mediante formularios preestablecidos.

## Resultados

Datos socio demográficos: según los resultados, en lo referente a rangos de edad el mayor porcentaje de población de estudio se encuentra en el rango de 41 a 50 años, con un 33% (ver figura 1); se constata una muestra predominante femenina, con un 55% de mujeres y un 45% de hombres (ver figura 2); sobre su estado civil, el mayor porcentaje de encuestados es casado, con un 45% (ver figura 3). En cuanto a la pregunta del nivel educativo, se identificó que 37 personas tienen tercer nivel, siendo el porcentaje más alto con 73% (ver figura 4); de los cuales la mayoría tiene como profesión Enfermería, con 16 personas encuestadas (ver figura 5); del total de la población de estudio sobre el tiempo de trabajo no existe una antigüedad marcada en tiempo de trabajo, sin embargo la mayor población, 12 personas tiene menos de 5 años laborando en el centro de salud (ver figura 6); del total del universo en estudio en lo referente a estabilidad laboral, 23 personas tienen nombramiento permanente,



16 nombramiento provisional y solo 12 contrato ocasional (ver figura 7); en lo referente a las áreas de trabajo, la que consta de mayor personal es consulta externa, con 16 empleados (ver figura 8); sobre los ingresos por remuneración mensual 31 perciben un sueldo entre los 100 y 1500 usd (ver figura 9); en cuanto a responsabilidad o cargas familiares, 38 las tienen (ver figura 10).

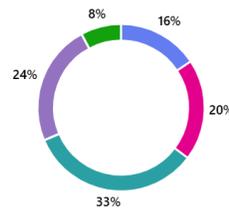
Del total de los encuestados sobre su percepción del estado de su salud, 21 responden que es buena, 12 como regular y 18 como excelente (ver figura 11); cabe destacar que del universo de los 12 encuestados que contestaron sobre su estado de salud como regular se obtiene que: 11 casos que corresponden al 91,6% son del género femenino, existen 9 casos según el nivel de instrucción como tercer nivel, corresponde al 91,6% (ver tabla 12); además de éstos el 50 %, 6 casos corresponden a la profesión de Enfermería, el 40% en el rango de edad de 41 a 50 años (ver tabla 13), de los cuales 5 casos laboran entre 11 a 20 años en el centro de salud (ver tabla 14).

Figura 1

Edad

1. Edad: ¿Cuál es su rango de edad?

|                  |    |
|------------------|----|
| ● 20 a 30 años   | 8  |
| ● 31 a 40 años   | 10 |
| ● 41 a 50 años   | 17 |
| ● 51 a 60 años   | 12 |
| ● Mas de 60 años | 4  |



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Genero



2. Sexo: ¿Cuál es su género?



Fuente: Elaboración propia

Figura 3  
Estado civil

3. Estado Civil: ¿Cuál es su estado civil?



Fuente: Elaboración propia

Figura 4  
Nivel de educación

4. Nivel Educativo: ¿Cuál es su nivel de estudios?

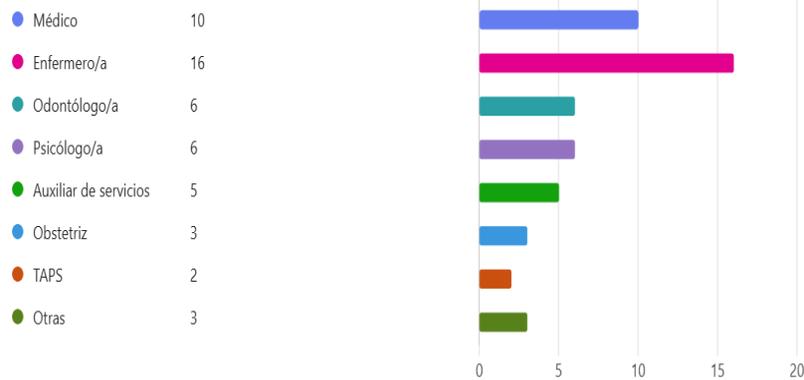


Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Puesto actual de trabajo

5. Ocupación/profesión: ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?

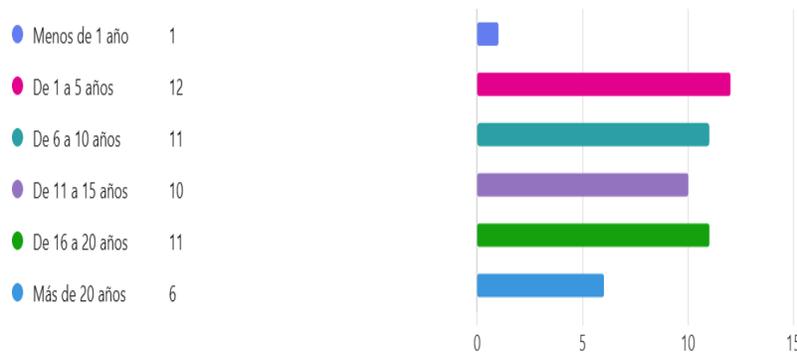


Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Tiempo de trabajo

6. Tiempo de trabajo: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este centro de salud?



Fuente: Elaboración propia



Figura 7

Tipo de contrato

7. Tipo de Contrato: ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?

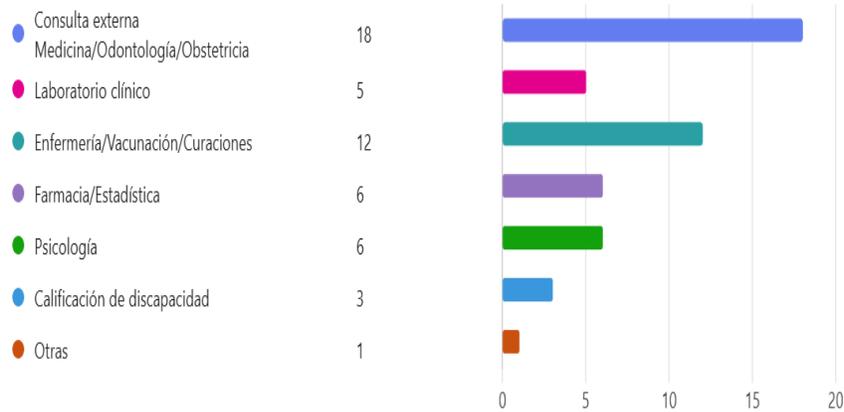


Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Área de trabajo

8. Área de Trabajo: ¿En qué área del centro de salud trabaja principalmente?



Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Salario



9. Salario Mensual: ¿Cuál es su rango de ingresos mensuales aproximado?



Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Responsabilidad familiar

10. Responsabilidades Familiares: ¿Tiene personas a su cargo económicamente?



Fuente: Elaboración propia

Figura 11  
 Estado de salud

11. Estado de Salud: ¿Cómo calificaría su estado de salud general?



Fuente: Elaboración propia

Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal de salud del Centro de Salud Tulcán Nro.1.

Tabla 1  
 Género/instrucción académica/estado de salud regular

| Género    | Bachiller | Tercer Nivel | Cuarto Nivel | Salud regular |
|-----------|-----------|--------------|--------------|---------------|
| Femenino  | 1         | 8            | 2            | 11            |
| Masculino | 0         | 1            | 0            | 1             |
| Total     | 1         | 9            | 2            | 12            |

Nota: Las encuestas señalan de quienes presentan estado de salud regular, en su mayoría son del género femenino y poseen instrucción de tercer nivel.



Tabla 2

Profesión/estado de salud regular/rango de edad

| Profesión  | Salud regular | 20-30 años | 31-40 años | 41-50 años | 51-60 años | Más 60 años |
|------------|---------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Enfermería | 6             | 0          | 1          | 3          | 1          | 1           |
| Médico     | 2             | 0          | 0          | 1          | 0          | 1           |
| Psicólogo  | 1             | 0          | 1          | 0          | 0          | 0           |
| Odontólogo | 1             | 0          | 0          | 0          | 0          | 1           |
| o          |               |            |            |            |            |             |
| Auxiliar   | 2             | 1          | 0          | 1          | 0          | 0           |
| Obstetra   | 0             | 0          | 0          | 0          | 0          | 0           |
| Total      | 12            | 1          | 2          | 5          | 1          | 3           |

Nota: Las encuestas señalan de quienes presentan estado de salud regular, en su mayoría son de profesión Enfermería, en el rango de edad 41 a 50 años.

Tabla 3

Profesión/estado de salud regular/años de trabajo

| Profesión  | Salud regular | 1-año | 1-5 años | 6-10 años | 11-20 años | Más 20 años |
|------------|---------------|-------|----------|-----------|------------|-------------|
| Enfermería | 6             | 0     | 1        | 1         | 4          | 1           |
| Médico     | 2             | 0     | 0        | 0         | 1          | 1           |
| Psicólogo  | 1             | 0     | 1        | 0         | 0          | 0           |
| Odontólogo | 1             | 0     | 0        | 0         | 0          | 1           |
| o          |               |       |          |           |            |             |
| Auxiliar   | 2             | 1     | 0        | 1         | 0          | 0           |
| Obstetra   | 0             | 0     | 0        | 0         | 0          | 0           |
| Total      | 12            | 1     | 2        | 1         | 5          | 3           |



Nota: Las encuestas señalan de quienes presentan estado de salud regular, y de profesión Enfermería, han laborado entre 11 a 20 años en el centro de salud.

Los resultados del análisis de regresión múltiple indican que los factores organizacionales explican en un 69.8% la variabilidad del absentismo laboral, lo que sugiere una fuerte relación entre estas variables. El coeficiente de correlación múltiple ( $R = 0.835$ ) confirma esta conexión, mostrando que a medida que los factores organizacionales cambian, también lo hace el nivel de absentismo. Además, el valor ajustado de  $R^2$  (0.648) indica que, incluso al considerar el número de predictores en el modelo, la relación sigue siendo significativa y robusta. El error estándar de estimación (0.36841) sugiere una buena precisión en la predicción del absentismo.

La prueba F ( $F = 14.177$ ,  $p < 0.001$ ) confirma que el modelo es estadísticamente significativo, lo que significa que la inclusión de los factores organizacionales mejora la predicción del absentismo. Además, el estadístico de Durbin-Watson (2.269) muestra que los errores del modelo no presentan autocorrelación, asegurando que los datos cumplen con este supuesto clave de la regresión. En conjunto, estos resultados refuerzan la idea de que los factores organizacionales analizados influyen de manera importante en el absentismo laboral y pueden ser clave para diseñar estrategias que reduzcan este problema en las empresas.

Tabla 4

Resumen del modelo influencia de los factores organizacionales/ausentismo laboral

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | ,835 <sup>a</sup> | ,698     | ,648              | ,36841                     | ,698              | 14,177   | 7   | 43  | ,000          | 2,269         |

a. Predictors: (Constant), CONDICION.LABORAL, ESTRATEGIA.GESTION, ESTILO.LIDERZGO, POLITICA.BIENESTAR, FACTOR.PSICOSOCIAL, CONDUCTA.LABORAL, CLIMA.LABORAL

b. Dependent Variable: AUSENTISMO.LABORAL

Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal de salud del Centro de Salud Tulcán Nro.1.



La matriz de correlaciones de Pearson muestra la relación entre el absentismo laboral y los factores organizacionales considerados en el estudio. Se observa que \*\*los factores psicosociales ( $r = 0.529, p < 0.001$ ) y el estilo de liderazgo ( $r = 0.583, p < 0.001$ ) tienen una correlación positiva y significativa con el absentismo laboral, lo que indica que a medida que estos factores presentan problemas, el nivel de absentismo aumenta. Esto sugiere que condiciones psicosociales desfavorables y un liderazgo ineficiente pueden contribuir a que los empleados falten con mayor frecuencia. También se encuentra una relación positiva con la política de bienestar ( $r = 0.231, p = 0.052$ ) y con la condición laboral ( $r = 0.253, p = 0.036$ ), aunque en este último caso, la significancia estadística es más clara.

Por otro lado, algunas variables muestran correlaciones débiles o no significativas con el absentismo. Por ejemplo, el clima laboral ( $r = 0.161, p = 0.130$ ) y la estrategia de gestión ( $r = 0.080, p = 0.288$ ) no presentan una asociación clara con el absentismo, lo que indica que estos factores pueden no ser determinantes en la decisión de los empleados de faltar al trabajo. Se observa una correlación negativa con la conducta laboral ( $r = -0.160, p = 0.132$ ), aunque no es estadísticamente significativa. En general, los resultados resaltan la importancia de mejorar el liderazgo y los factores psicosociales para reducir el absentismo, mientras que otros factores pueden tener un impacto más moderado o indirecto en este fenómeno.

Tabla 5

Correlación de Pearson sobre influencia de los factores organizacionales/ausentismo laboral

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Correlations |         |       | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Zero-order   | Partial | Part  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | -.111                       | .705       |                           | -.157  | .876 |              |         |       |                         |       |
|       | FACTOR.PSICOSOCIAL | .523                        | .145       | .356                      | 3.598  | .001 | .529         | .481    | .302  | .717                    | 1.394 |
|       | ESTILO.LIDERZGO    | .378                        | .077       | .531                      | 4.906  | .000 | .583         | .599    | .411  | .600                    | 1.666 |
|       | CLIMA.LABORAL      | .004                        | .133       | .004                      | .031   | .976 | .161         | .005    | .003  | .453                    | 2.209 |
|       | CONDUCTA.LABORAL   | -.605                       | .170       | -.443                     | -3.557 | .001 | -.160        | -.477   | -.298 | .453                    | 2.206 |
|       | POLITICA.BIENESTAR | .427                        | .174       | .302                      | 2.457  | .018 | .231         | .351    | .206  | .467                    | 2.144 |
|       | ESTRATEGIA.GESTION | .291                        | .156       | .184                      | 1.865  | .069 | .080         | .274    | .156  | .721                    | 1.388 |
|       | CONDICION.LABORAL  | .202                        | .112       | .174                      | 1.802  | .078 | .253         | .265    | .151  | .754                    | 1.327 |

a. Dependent Variable: AUSENTISMO.LABORAL



Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal de salud del Centro de Salud Tulcán Nro.1.

Se establece que las determinantes factores psicosociales, estilo de liderazgo y conducta laboral son las variables más influyentes en el ausentismo laboral. El clima laboral, estrategia de gestión y condición laboral no tienen una influencia estadísticamente significativa en el modelo. Por el contrario el liderazgo es la variable con el coeficiente Beta estandarizado más alto (0.531), lo que indica que tiene el mayor impacto en el absentismo.

Tabla 6

Impacto de las determinantes de los factores organizacionales en el absentismo laboral

| Variable           | Coefficiente (B) | t      | Sig. (p-valor) | Interpretación   |
|--------------------|------------------|--------|----------------|--|
| Factor psicosocial | 0.523            | 3.598  | 0.001          | A mayor impacto de los factores psicosociales, mayor ausentismo laboral. Es significativo. |
| Estilo liderazgo   | 0.378            | 4.906  | 0.000          | Un liderazgo inadecuado se asocia con mayor ausentismo. Es la variable con mayor efecto.   |
| Clima laboral      | 0.004            | 0.031  | 0.976          | No tiene impacto significativo sobre el ausentismo.  |
| Conducta laboral   | -0.605           | -3.557 | 0.001          | Una conducta laboral adecuada reduce el ausentismo. Es significativo.                      |
| Política bienestar | 0.427            | 2.457  | 0.018          | Mejores políticas de bienestar reducen el ausentismo, aunque su efecto es menor.           |



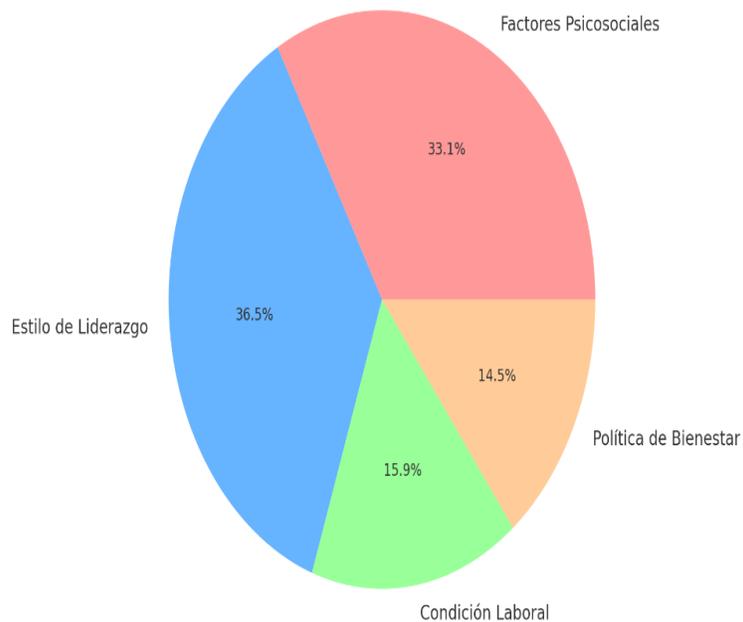
|                    |       |       |       |   |
|--------------------|-------|-------|-------|---|
| Estrategia gestión | 0.291 | 1.865 | 0.069 | No es estadísticamente significativo, aunque se acerca al umbral de 0.05. |
| Condición laboral  | 0.202 | 1.802 | 0.078 | No es significativa en la predicción del ausentismo.                      |

Nota: La información fue recolectada de las encuestas aplicadas al personal de salud del Centro de Salud Tulcán Nro.1.

Es así que se identificó en base a los resultados, que las determinantes más importantes dentro de los factores organizacionales que intervienen en el absentismo fueron 4, de las cuales las 2 más significativas fueron estilo de liderazgo y factores psicosociales en su conjunto explican el 69.6% de los casos, (ver figura 13).

Figura 13

Influencia de los factores organizacionales en el absentismo



Fuente: Elaboración propia

## Discusión

Los resultados obtenidos indican una correlación positiva y significativa entre factores psicosociales, estilo de liderazgo y su influencia en el absentismo laboral, son consistentes con hallazgos previos en la literatura, como el estudio de López y Martínez (2020), quienes refieren que los líderes que fomentan un ambiente de trabajo positivo y equitativo, que reconocen y recompensan adecuadamente el trabajo de los empleados, contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y a reducir las ausencias. Es así que, en un estudio realizado por Foment del Treball, (2024), se encontró que el absentismo no programado está relacionado con condiciones laborales deficientes y riesgos psicosociales ocupacionales, lo que sugiere que ambientes de trabajo desfavorables pueden incrementar las ausencias de los empleados. Por otro lado, un liderazgo autoritario y poco comprensivo puede aumentar el estrés laboral y, por ende, el absentismo (García & Pérez, 2021). El liderazgo ineficaz puede contribuir al aumento del absentismo, ya que los empleados pueden sentirse desmotivados o insatisfechos, lo que incrementa la probabilidad de ausencias (Cadena SER, 2025).

Esto sugiere que mejorar las prácticas de liderazgo podría ser una estrategia efectiva para reducir el absentismo laboral. La correlación no significativa entre el clima laboral y el absentismo contrasta con algunos estudios previos. Según Shiftbase (2024), un ambiente laboral poco saludable y la falta de motivación pueden llevar a los empleados a faltar al trabajo. Esta discrepancia podría deberse a diferencias en las muestras o en las metodologías utilizadas, y sugiere la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor la relación entre el clima laboral y el absentismo.

## Conclusiones

Los resultados del análisis estadístico evidencian que el absentismo laboral está fuertemente influenciado por factores organizacionales, destacándose los factores psicosociales y el estilo de liderazgo como los principales determinantes. La correlación significativa de estas variables con el absentismo sugiere que un entorno de trabajo con altos niveles de estrés, carga emocional o un liderazgo ineficaz puede aumentar la frecuencia de ausencias en los



empleados. Asimismo, aunque la política de bienestar y la condición laboral presentan una relación positiva con el absentismo, su impacto es menor en comparación con los factores psicosociales y el liderazgo, lo que indica que estos últimos deben ser priorizados en las estrategias de gestión.

Por otro lado, la falta de significancia en la correlación del clima laboral y la estrategia de gestión con el absentismo laboral sugiere que su influencia podría ser indirecta o depender de otros mediadores. Además, la ausencia de autocorrelación en los residuos del modelo indica que los resultados son estadísticamente confiables. En este sentido, las organizaciones deben considerar que la gestión del absentismo no solo requiere mejoras en las condiciones laborales, sino también una atención especial a la salud emocional de los empleados y a la calidad del liderazgo dentro del centro de salud.

Para reducir el absentismo laboral, se deben implementar estrategias centradas en la mejora del bienestar psicosocial y el liderazgo organizacional. Esto puede lograrse mediante programas de apoyo psicológico, capacitación en gestión del estrés y el desarrollo de estilos de liderazgo participativos y motivacionales. Además, se recomienda fortalecer las políticas de bienestar y condiciones laborales, asegurando un entorno seguro y motivador que incentive la permanencia y el compromiso de los empleados. Finalmente, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y del impacto de las estrategias de gestión en la reducción del absentismo, con el fin de ajustar las intervenciones según las necesidades de los trabajadores.

### **Referencias bibliográficas**

Adecco Group Institute. (2024). El absentismo laboral, de camino a récord histórico: ya se sitúa por encima de la pandemia.

Álvarez, M. T., & Suárez, M. C. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 40, 45-58.

Barreto, J. (2021). Estrategias de gestión para reducir el absentismo laboral. *Journal of Business Management*, 12(3), 123-135.



- Cadena SER. (2025). "Hay que acabar con esta lacra": se crea un portal de denuncias anónimas para los fraudes en absentismo laboral. Recuperado de <https://cadenaser.com/canarias/2025/01/31/hay-que-acabar-con-esta-lacra-se-crea-un-portal-de-denuncias-anonimas-para-los-fraudes-en-absentismo-laboral-radio-club-tenerife>.
- Castillo, J. A., & Morales, D. F. (2022). Factores psicosociales y absentismo laboral en el sector educativo. *Revista de Educación*, 45(1), 67-80. <https://doi.org/10.1016/j.redu.2022.01.003>
- Castillo, L. (2020). El impacto del estilo de liderazgo en el absentismo laboral. *Revista de Psicología Laboral*, 8(2), 89-97.
- Delgado, R. (2021). Condiciones laborales y su relación con el absentismo laboral. *Journal of Human Resources*, 15(1), 45-60.
- Fernández, P. (2020). Factores psicosociales y su influencia en el absentismo laboral. *Revista de Salud Ocupacional*, 7(4), 78-85.
- Fernández, R. J., & Gómez, S. P. (2023). El absentismo laboral y su relación con el clima organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(4), 321-335. <https://doi.org/10.1016/j.rcs.2023.05.007>
- Foment del Treball. (2024). Informe sobre Absentismo Laboral. Recuperado de <https://www.foment.com/wp-content/uploads/2024/07/informe-absentismo-laboral-foment.pdf>
- García, M. A., & Pérez, J. L. (2021). El impacto del absentismo laboral en la productividad empresarial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 123-135. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2021.03.004>
- Gómez, A. (2021). Clima organizacional y absentismo laboral: Un estudio empírico. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 67-76.
- Gutiérrez, L. M., & Torres, P. R. (2020). El absentismo laboral y su impacto en la eficiencia operativa. *Revista de Economía y Negocios*, 38(3), 201-215. <https://doi.org/10.1016/j.ren.2020.09.004>



Hernández, M. (2020). Políticas de bienestar y salud en la reducción del absentismo laboral. *Journal of Workplace Health*, 9(3), 112-120.

Hernández, M. T., & Ramírez, E. L. (2021). Análisis del absentismo laboral en el sector salud durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Salud Pública*, 23(2), 145-158.  
<https://doi.org/10.1590/0034-761220210002>

Jiménez, S. (2021). Estrategias de gestión para mejorar el clima organizacional. *Journal of Business Strategy*, 14(1), 34-42.

López, A. G., & Martínez, C. F. (2020). Estrategias para reducir el absentismo laboral en empresas de manufactura. *Revista de Ingeniería Industrial*, 31(3), 89-102.  
<https://doi.org/10.1016/j.rind.2020.07.005>

López, C. (2020). Cultura organizacional y su impacto en el absentismo laboral. *Revista de Administración de Empresas*, 11(2), 55-63.

Martillo Navarrete, L. M. (2024). Percepciones sobre el absentismo laboral en la consulta externa de un centro de especialidades médicas del cantón Daule de la provincia del Guayas en el año 2024. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Martínez, F. J., & Pérez, M. A. (2021). El absentismo laboral en el contexto de la pandemia: Un estudio de caso. *Revista de Ciencias de la Salud*, 19(1), 55-68.  
<https://doi.org/10.1016/j.rcs.2021.02.002>

Martínez, J. (2021). El rol del liderazgo en la reducción del absentismo laboral. *Journal of Leadership Studies*, 13(3), 98-107.

Martínez, P. (2020). Clima laboral y su relación con el absentismo en empresas. *Estudios de Administración*, 52(4), 78-92.

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el absentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia.

Morales, R. A., & Tapia, I. (2020). Factores organizacionales que influyen en la generación de vinculación entre empresas y universidades. *Telos*, 22(1), 4-15.

Navarro, P. (2021). Condiciones laborales y su relación con el bienestar de los empleados. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 78-89.



Ortega, L. (2020). El impacto del estrés laboral en el absentismo. *Revista de Psicología Aplicada*, 6(3), 45-52.

Pérez, M. (2021). Estrategias de gestión para mejorar el clima organizacional. *Journal of Business Management*, 12(4), 134-145.

Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el absentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162.

Quintero, J. A. (2020). Factores que influyen en el absentismo laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa Pasta y Pizza Bogotá. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*.

Ramírez, D. (2021). El papel de la cultura organizacional en la reducción del absentismo laboral. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 77-86.

Ramírez, J. L., & González, C. M. (2022). El absentismo laboral y su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Aplicada*, 34(2), 123-137.  
<https://doi.org/10.1016/j.rpa.2022.03.005>

Rodríguez, A. (2020). Factores psicosociales y su influencia en el absentismo laboral. *Revista de Salud Ocupacional*, 7(4), 78-85.

Rodríguez, P. R., & Sánchez, L. M. (2022). Factores determinantes del absentismo laboral en el sector público. *Revista de Administración Pública*, 56(1), 45-60.  
<https://doi.org/10.1590/0034-761220220001>

Romero, J. (2021). Condiciones laborales y su relación con el bienestar de los empleados. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 78-89.

Salazar Zambrano, F. A., Arias Molano, C. F., & Boada Pérez, F. A. (2020). Análisis de los factores que originan el absentismo laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ibagué y desarrollo de estrategias para su fortalecimiento organizacional. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*.

Sánchez, C. (2020). El impacto del estrés laboral en el absentismo. *Revista de Psicología Aplicada*, 6(3), 45-52.



Shiftbase. (2024). El impacto del absentismo laboral en las empresas. Recuperado de <https://www.shiftbase.com/es/glosario/absentismo>.

Torres, M. (2021). Estrategias de gestión para mejorar el clima organizacional. *Journal of Business Management*, 12(4), 134-145.

Vargas, S. A., & Jiménez, R. L. (2023). Estrategias de gestión para reducir el absentismo laboral en pymes. *Revista de Gestión Empresarial*, 27(2), 99-112.  
<https://doi.org/10.1016/j.rge.2023.04.006>



**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.

