

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555>

## Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones

Factors that affect work absenteeism and its economic impact on organizations

**Víctor Béjar Tinoco**

vbejar@umich.mx

<http://orcid.org/0000-0002-9941-2317>

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Morelia, Michoacán –México

**Flor Madrigal Moreno**

fmadrigal@umich.mx

<http://orcid.org/0000-0002-9854-2400>

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Morelia, Michoacán –México

**Salvador Madrigal Moreno**

smadrigal@umich.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1672-9966>

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Morelia, Michoacán –México

Artículo recibido: 21 de febrero de 2025. Aceptado para publicación: 7 de marzo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen


El ausentismo laboral en las organizaciones es un fenómeno complejo que afecta tanto a las empresas como a los trabajadores y la sociedad en general. Se define como la inasistencia al trabajo por uno o más días no planificados debido a causas médicas o personales. Este fenómeno, común en todas las organizaciones sin importar el sector económico, genera un impacto económico significativo, incluyendo reducción en la productividad y calidad del servicio al cliente. Este artículo realiza una revisión bibliográfica para identificar los factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico. Los resultados indican que este fenómeno tiene múltiples causas y consecuencias. Para prevenirlo, las organizaciones deben implementar estrategias que fomenten la salud y el bienestar de los empleados, como programas de prevención de estrés, reducción del acoso laboral y apoyo social.

*Palabras clave:* ausentismo laboral, factores psicosociales e impacto económico

### Abstract

Work absenteeism in organizations is a complex phenomenon that affects companies, employees, and society. It is defined as unplanned absence from work for one or more days due to medical or personal reasons. This phenomenon, common across all organizations regardless of the economic sector, significantly impacts productivity and the quality of customer service. This article provides a literature review to identify the factors influencing work absenteeism and its economic impact. Findings suggest that absenteeism stems from multiple causes and consequences. To mitigate it, organizations should adopt strategies promoting employee health and well-being, including stress prevention programs, workplace harassment reduction, and social support initiatives.

*Keywords:* work absenteeism, psychosocial factors, and economic impact

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Béjar Tinoco, V., Madrigal Moreno, F., & Madrigal Moreno, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 3022 – 3032.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555>

## **INTRODUCCIÓN**

El fenómeno del ausentismo laboral ha sido ampliamente analizado en el ámbito organizacional debido a su impacto negativo en la eficiencia operativa y la rentabilidad de las empresas. En un entorno donde la competitividad y la optimización de recursos son esenciales, la ausencia de empleados interrumpe la productividad y aumenta los costos operativos, afectando directamente la sostenibilidad empresarial. Este fenómeno está influido por factores personales, como la salud física y mental, y por condiciones laborales relacionadas con el entorno de trabajo y las políticas organizacionales.

En el contexto actual, los factores psicosociales han adquirido especial relevancia. Aspectos como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral incrementan la probabilidad de ausencias. Además, los cambios en los modelos de trabajo, como el teletrabajo, han planteado nuevos desafíos para las organizaciones, que deben adaptar sus estrategias para garantizar el bienestar de sus colaboradores. La pandemia de COVID-19 intensificó problemas como el aislamiento y la ansiedad, exacerbando el impacto de los factores psicosociales en el ausentismo laboral.

Desde una perspectiva económica, el ausentismo laboral genera costos directos, como el pago de salarios a empleados ausentes, y costos indirectos, como la disminución en la calidad del servicio y la sobrecarga laboral de los empleados presentes. Este fenómeno afecta particularmente a sectores como la salud, la manufactura y el comercio, donde la continuidad en la prestación de servicios es crucial. Este artículo tiene como objetivo analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral y evaluar su impacto económico en las organizaciones, ofreciendo recomendaciones para mitigar sus efectos.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación adoptó un enfoque exploratorio-descriptivo con diseño transversal, basado en una revisión sistemática de la literatura científica. Se revisaron un total de 10 artículos científicos recientes (publicados en los últimos cinco años) sobre ausentismo laboral, factores psicosociales y su impacto económico. El objetivo fue identificar y analizar los factores que provocan la ausencia de trabajadores en las organizaciones y el efecto económico de este fenómeno.

Para el análisis, se empleó una metodología de investigación documental, que permite la recopilación y estudio exhaustivo de fuentes secundarias. Los artículos fueron seleccionados utilizando criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos: artículos de acceso abierto, con metodología cuantitativa o cualitativa clara, y estudios enfocados en contextos organizacionales latinoamericanos.

La información recopilada se organizó en una matriz de análisis que incluía variables como autores, año de publicación, enfoque metodológico, factores psicosociales identificados y principales hallazgos. La matriz facilitó la comparación y el análisis cruzado de los datos, permitiendo identificar patrones y contrastes entre los estudios revisados. Los resultados fueron discutidos críticamente a la luz de teorías y estudios previos, lo que permitió la formulación de una interpretación fundamentada para cada hallazgo y la integración de perspectivas diversas.

## **DESARROLLO**

### **Ausentismo laboral**

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo que involucra factores individuales, organizativos y externos (Sánchez, 2015). Este puede ser planeado o surgir por motivos involuntarios, como enfermedades o situaciones de fuerza mayor (Riggio, 2013). Las organizaciones enfrentan problemas significativos debido a este fenómeno, ya que impacta la productividad, incrementa costos y afecta el clima laboral (Kury, 2011; Borda, 2017).

Estudios han clasificado los factores que influyen en el ausentismo en dos categorías principales: empresariales, como cultura organizacional e incentivos, y personales, como salud y motivación (Bennedsen, 2019; Ben-David, 2017). En el ámbito organizacional, estrategias como mejorar las condiciones laborales y fomentar el compromiso organizacional pueden reducir el ausentismo (Askun-Celik & Unler-Oz, 2001; Cucchiella, 2014).

El ausentismo laboral representa un problema significativo a nivel empresarial, con un impacto notable tanto en el trabajador que se ausenta como en la organización. Según Sánchez (2015), este fenómeno genera consecuencias negativas, tanto directas como indirectas, en aspectos como costos, productividad, desgaste administrativo y recursos humanos. Por su parte, Kury (2011) señala que el ausentismo afecta la productividad y rentabilidad de las empresas. Además, Borda (2017) lo describe como un problema social, económico y laboral que contribuye a la desaceleración del crecimiento económico y social. Finalmente, Meza (2004) enfatiza que la gestión del ausentismo es esencial en los programas organizativos, y su reducción es un indicador clave del éxito en las iniciativas de salud ocupacional.

Diversos autores han investigado los factores que influyen en el ausentismo laboral, destacando su clasificación en factores empresariales, como incentivos y cultura organizacional, y factores personales, como motivación y ética (Bennedsen, 2019). Los estudios realizados en empresas familiares indican que un mayor nivel de incentivos está asociado con una reducción del ausentismo. En esta línea, Ben-David (2017) propone estrategias centradas en la mejora de condiciones laborales, como la ventilación adecuada y la consideración de compensaciones, con el objetivo de disminuir el ausentismo y potenciar la productividad.

De manera similar, investigaciones realizadas por Askun-Celik y Unler-Oz (2001) en empleados de un centro de atención telefónica revelan que las percepciones sobre la calidad de vida tienen un impacto significativo en el ausentismo y en las tasas de rotación laboral. Por su parte, Cucchiella (2014) analiza estrategias de gestión del ausentismo en el lugar de trabajo, proporcionando una perspectiva integral para abordar este problema y desarrollar soluciones efectivas.

Desde el ámbito de la psicología organizacional, predecir y controlar el ausentismo laboral es esencial debido a su impacto económico en las organizaciones y el deterioro que provoca en la imagen institucional (Frooman, Mendelson y Kevin Murphy, 2012; González, Peiró y Rodríguez-Molina, 2011).

### **Factores psicosociales**

La interacción entre los factores psicosociales y el estrés, particularmente en relación con las demandas laborales, las exigencias del trabajo, y los niveles de control y autonomía, está influenciada de manera significativa por el apoyo social (Orth-Gomér, 2012). En este contexto, el apoyo social emerge como un factor clave. Estudios han evidenciado que una percepción positiva de la relación con el líder se asocia con un menor ausentismo laboral. Sin embargo, de forma paradójica, una percepción favorable de la relación con colegas y pares tiende a correlacionarse con un mayor ausentismo (Dello Russo, Miraglia, Borgogni y Johns, 2013).

Según Robbins y Coulter (2014), los miembros de una organización establecen vínculos con la cultura, los valores y la estructura organizacional a través de sus actitudes, asumiéndolos como propios. Este proceso implica una interacción psicológica que conecta las necesidades personales con las organizacionales.

El ausentismo laboral tiene múltiples causas, entre las que destacan las enfermedades, los accidentes de trabajo, la insatisfacción laboral, las condiciones inadecuadas en el entorno laboral y la falta de

motivación. Danatro (1997) sugiere que esta problemática requiere un abordaje interdisciplinario para su gestión eficaz.

En Europa, particularmente en Bélgica, Janssens (2014) estudió el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el ausentismo prolongado debido a problemas de salud mental (MH) y trastornos músculo-esqueléticos (MSD). La investigación se basó en una muestra representativa de más de 3.000 trabajadores del sector público.

En contraste, en Colombia, la investigación sobre los factores de riesgo psicosocial es escasa, especialmente en términos de estudios correlacionales y explicativos. Según Pulido (2015), esta falta de análisis limita la comprensión de sus consecuencias para las organizaciones y su capacidad para implementar soluciones efectivas.

### **Impacto económico**

El ausentismo laboral representa un problema significativo para las empresas, impactando tanto a los trabajadores que se ausentan como a las organizaciones. Según Sánchez (2015), este fenómeno genera consecuencias negativas, tanto directas como indirectas, en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y recursos humanos. De manera similar, Kury (2011) destaca que la productividad y la rentabilidad empresarial se ven afectadas por este problema, mientras que Borda (2017) lo identifica como un fenómeno social, económico y laboral que contribuye a la desaceleración del crecimiento económico y social.

La reducción de los costos asociados al ausentismo puede lograrse mediante un adecuado sistema de diagnóstico y evaluación, la promoción de un clima laboral favorable, un trato humanizado, la intervención médica oportuna, estrategias recreativas y medidas preventivas (Fernández, 2019).

En términos económicos, los estudios sobre el impacto financiero del ausentismo laboral son escasos. Castillo y Chávez (2016) estimaron que el costo del ausentismo en su investigación alcanzó los S/. 7'987,929, mientras que Jave (2015) calculó un costo anual de S/. 126,562.76. A nivel internacional, Calderón y Rondón (2016) reportaron un impacto anual de \$28,189,828.92, cifra que Robbins (2001) eleva a más de 40 mil millones de dólares a nivel global.

Para reducir el ausentismo laboral, es fundamental identificar con precisión sus causas y establecer acciones concretas. Además, la mejora del desempeño de los trabajadores y la demostración de sus habilidades contribuyen a incrementar la productividad y rentabilidad empresarial (Fernández, 2019).

En la tabla 1, se muestran los artículos científicos que se investigaron y sus principales hallazgos de cada uno. Se presenta cómo se describen los factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones.

### **Tabla 1**

*Análisis de artículos científicos acerca de los factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones*

Título del Artículo	Autor y Fecha	Principales Hallazgos
Ausentismo laboral por incapacidades en la industria de seguridad privada	Guerrero et al., 2022	En una empresa de seguridad en Colombia, el 51,35% de los trabajadores presentaron ausentismo por enfermedades. Los hombres y el área operativa mostraron mayores tasas. Las intervenciones para reducir el ausentismo deben enfocarse en mejorar la motivación laboral.
Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay (2018)	(Valenzuela et al., 2022)	Las enfermedades respiratorias y digestivas son las principales causas de ausentismo en enfermería. El ausentismo afecta la productividad y señala tensiones en el entorno laboral de los hospitales.
Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos	Berón et al., 2021	El ausentismo tiene costos significativos para las empresas. Se analizaron factores demográficos y se utilizaron técnicas de inteligencia artificial (IA) para predecir ausentismo, con una precisión de hasta 96%. Variables como sexo, edad, y tipo de contrato ayudan a clasificar el ausentismo.
Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo	Pulido et al., 2021	En una empresa de aceite de palma en Colombia, factores como el nivel educativo, tipo de contrato y antigüedad influyen en el ausentismo. Utilizando análisis estadísticos y ecuaciones estructurales, se hallaron correlaciones entre factores psicosociales y ausentismo.
Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla, Colombia	Mora et al., 2021	El compromiso organizacional y la alineación de valores entre empleados y empresa reducen el ausentismo. Factores como sexo, edad y estado civil también influyen en el compromiso y el ausentismo en franquicias de comida rápida.
Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica	Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020	El ausentismo laboral afecta a diversas organizaciones sin importar el sector. Factores como el clima organizacional y la satisfacción laboral influyen. Perú muestra tendencia creciente en ausentismo, mientras que Chile en decrecimiento. El ausentismo impacta la productividad y genera estrés en los empleados.
Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral	Espino-Porrasa et al., 2020	En un hospital en México, el riesgo psicosocial y la insatisfacción laboral aumentan el ausentismo. Las mujeres y empleados con salarios bajos muestran más ausencias. La mejora en las condiciones laborales podría reducir el ausentismo.
Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina	Tatamuez-Tarapues et al., 2018	Factores como edad, género y nivel educativo influyen en el ausentismo en sectores de salud, industria, y educación. Los trastornos mentales y enfermedades osteomusculares son las principales causas. La promoción de la salud en el trabajo es esencial.
La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria	Ferreira et al., 2018	El ausentismo afecta la productividad en hospitales. Factores como condiciones laborales y carga de trabajo influyen en la calidad de vida de los empleados. Programas de control y estrategias saludables son necesarios para mejorar la productividad y reducir el ausentismo.
Ausentismo laboral	Córdova & Yáñez, 2018	Analiza el impacto del ausentismo en las empresas peruanas y otros países. Destaca

		factores comunes como condiciones laborales y salud física y mental. Sugiere medidas de intervención para mejorar el ambiente laboral y reducir el ausentismo.
--	--	--

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la revisión de la literatura.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Perspectiva de investigación y metodología**

Algunos estudios, como el de Rojas-Pimentel e Izaguirre-Torres (2020), se enfocan en revisiones sistemáticas de la literatura para explorar causas del ausentismo, proporcionando una visión general y comparativa de tendencias en Perú y otros países de Sudamérica.

Otros, como el de Berón et al. (2021), aplican técnicas avanzadas de inteligencia artificial y minería de datos, demostrando una tendencia emergente en el uso de herramientas predictivas para el análisis del ausentismo.

Estudios en áreas específicas como el sector agroindustrial (Pulido et al., 2021) y la industria de la seguridad privada (Guerrero et al., 2022) utilizan enfoques cuantitativos y descriptivos, lo cual resalta la diferencia en el impacto de la industria y las técnicas de análisis empleadas.

### **Factores individuales vs. organizacionales**

Los factores individuales como género, edad, nivel educativo y estado civil son temas recurrentes. Los estudios de Berón et al. y Mora et al. muestran cómo estas variables afectan el ausentismo de distintas maneras, evidenciando que los trabajadores con contratos temporales o de menor nivel educativo tienden a ausentarse más.

Los factores organizacionales, como el clima laboral y la satisfacción (observados en el estudio de Rojas-Pimentel e Izaguirre-Torres), y el compromiso organizacional (como destaca Mora et al.), revelan que la alineación de los objetivos organizacionales con los individuales tiene un impacto directo en el ausentismo.

### **Influencias del sector laboral**

El contexto laboral afecta la frecuencia y causas de ausentismo: el personal de enfermería (Arias et al., 2022) y el personal de seguridad (Guerrero et al., 2022) presentan altas tasas de ausentismo debido a la naturaleza de sus funciones. Los riesgos asociados a la seguridad privada y los factores de exposición en hospitales contribuyen a niveles elevados de ausencias.

En contraste, sectores como el de las franquicias de comida rápida (Mora et al., 2021) y el sector agroindustrial (Pulido et al., 2021) presentan una influencia significativa del compromiso organizacional y de los factores psicosociales en el ausentismo.

### **Enfoques preventivos y predictivos**

La aplicación de la inteligencia artificial y minería de datos en el estudio de Berón et al. representa un avance en la posibilidad de predecir ausencias, destacándose la utilidad de los modelos de clasificación en la predicción del ausentismo.

Otros estudios, como el de Ferreira et al. (2018), sugieren que mejorar la calidad de vida en el trabajo (CVL) es fundamental para disminuir las tasas de ausentismo, lo que destaca la importancia de implementar programas preventivos de salud y bienestar en las organizaciones.

### **Salud y bienestar del empleado**

La relación entre salud y ausentismo se menciona reiteradamente. Estudios como los de Espino-Porras et al. (2020) y Arias et al. (2022) muestran que los riesgos psicosociales y las enfermedades (respiratorias, digestivas, etc.) son causas frecuentes de ausentismo, especialmente en sectores con alta exposición laboral.

La falta de salud mental y el estrés son factores que, en los estudios revisados, se asocian tanto con el ausentismo como con el presentismo, lo cual sugiere que la calidad del entorno laboral tiene una influencia notable en las tasas de ausentismo.

Este análisis revela que el ausentismo laboral no solo depende de factores individuales, sino también de la estructura y cultura organizacional. En conjunto, los estudios resaltan la necesidad de enfoques integrales y preventivos, adaptados a cada sector, que incluyan tanto la mejora del clima organizacional como el uso de tecnologías avanzadas para el monitoreo y la predicción del ausentismo laboral. Los hallazgos sugieren que las empresas deben priorizar estrategias de bienestar para reducir el ausentismo y mejorar la productividad a largo plazo.

### **CONCLUSIONES**

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo que afecta de manera significativa la operatividad y rentabilidad de las organizaciones. La revisión de la literatura y el análisis de estudios previos han revelado que el ausentismo está motivado por factores personales y laborales, como la salud física y mental, el ambiente organizacional y las políticas laborales. Estos elementos se interrelacionan, generando patrones de ausentismo que impactan negativamente tanto en la eficiencia operativa como en la moral del equipo, ya que se producen sobrecargas en los empleados presentes y disminución de la calidad del servicio.

Además, los factores psicosociales, como el estrés laboral y la insatisfacción en el trabajo, se han identificado como desencadenantes clave en el ausentismo. La pandemia de COVID-19 ha potenciado la relevancia de estos factores, especialmente en contextos de aislamiento y cambios en las modalidades de trabajo, como el teletrabajo, que han añadido nuevos retos para la gestión organizacional. Estos factores psicosociales no solo afectan la salud de los empleados, sino también su rendimiento y su vinculación con la empresa, incrementando así la frecuencia y duración de sus ausencias.

En términos económicos, el ausentismo genera costos directos, como el pago de salarios a empleados ausentes, y costos indirectos, como la disminución en la satisfacción del cliente y en la calidad del servicio, los cuales pueden comprometer la sostenibilidad de la organización. Sectores como la salud, la manufactura y el comercio, que dependen de una continuidad en la prestación de servicios, son particularmente vulnerables a los impactos negativos del ausentismo laboral.

Se concluye que es imprescindible que las organizaciones adopten estrategias preventivas que integren el bienestar físico y psicosocial de los empleados para reducir el ausentismo laboral. Estas estrategias deben incluir el desarrollo de políticas de apoyo al empleado, mejoras en el ambiente

laboral, y el establecimiento de programas de monitoreo de la salud mental. Implementar políticas de trabajo flexibles y fomentar un entorno inclusivo y respetuoso también puede contribuir a disminuir el ausentismo. Es fundamental que las organizaciones entiendan que invertir en la salud y el bienestar de sus empleados no solo promueve un entorno de trabajo saludable, sino que también fortalece su posición competitiva y asegura una operación sostenible y productiva en el largo plazo.

## REFERENCIAS

Ben-David, T., Rakes, A., & Waring, M. (2017). Alternative Ventilation Strategies in U.S. Offices: Saving Energy While Enhancing Work Performance, Reducing Absenteeism, and Considering Outdoor Pollutant Exposure Tradeoffs. *Bulding and Environment*, 140-157.

Bennedsen, M., Tsoutsoura, M., & D., W. (2019). Drivers of Effort: Evidence from Employee Absenteeism. *Journal of Financial Economics*, 658-684.

Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 11-18.

Borda, M., Rolón, E., Díaz-Piraquive, F., & González, J. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Bogotá. Colombia.: Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca. Ecuador.

Castillo, C., & Chávez, R. (2016). Impacto económico y características del absentismo laboral en el departamento de enfermería, del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Tesis de Pregado. Universidad Señor de Sipán, 120.

Córdova, J., & Yáñez, R. (2018). Ausentismo Laboral. Universidad Privada del Norte, 1-24.

Cucchiella, F., Gastaldi, M., & Ranieri, L. (2014). Managing Absenteeism in the Workplace: the Case of an Italian Multiutility Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1157-1166.

Danatro, D. (1997). Ausentismo Laboral de causa Médica en una Institución Pública Montevideo: 1994-1995. *Rev Med Uruguay*, 101-109.

Dello Russo, S., Miraglia, M., Borgogni, L., & Johns, G. (2013). How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 209-2017.

Espino-Porrassa, C., Luna-López, M., Flores-Padilla, L., Ramírez- Echavarría, E., Brito-Cerino, M., & Gómez-Jurado, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 317-327.

Ferreira, J., Roberto, R., & Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultados de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 1-14.

Frooman, J., Mendelson, M., & J, M. (2012). Transformational and passive avoidant leadership as determinants of absenteeism. *Leadership y Organization Development Journal*, 447-463.

Guerrero, L., Noriega, A., & Torne, J. (2022). Ausentismo laboral por incapacidades en la industria de seguridad privada. *Americanista*, 15-20.

Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., Casini, A., De Bacquer, D., Kittel, F., & Braeckman, L. (2014). The relation between psychosocial risk factors and cause-specific long-term sickness absence. *The European Journal of Public Health*, 428-433.

Jave, G. (2015). Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima. Perú: Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porres.

Jenny, R.-P., & Delia, I.-T. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉND*, 71-77.

Kury, D. (2011). Ausentismo laboral en los trabajadores de la industria manufacturera Villanueva-Nicaragua. Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Mesa, F., & Kaempffer, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: Una perspectiva por tipos de empresas. *Revista Médica de Chile*, 1100-1108.

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Baranquilla-Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 163-179.

Orth-Gomér, K. (2012). El Apoyo Social: un modelo interactivo del estrés. In *Organización Internatinal del Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.

Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión y Desarrollo*, 83-95.

Pulido, E., Lora, L., & Jiménez, L. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 149-162.


Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey: Pearson.

Robbins, S. (2001). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Pearson South África.

Sánchez, D. (2015). Ausentismo Laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud al trabajo. *Pearson South África*, 43-54.

Tatamuez-Tarapues, R., Milena, A., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad salud*, 100-112.

Valenzuela, M., Jara, A., & Ramos, P. (2022). Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay (2018). *Salud pública Paraguay*, 13-19.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .