ISSN-E: 2542-3401, ISSN-P: 1316-4821

Universidad, Ciencia y Tecnología,
Número Especial 2025, (pp. 341-348)

Tipo de artículo: artículo de investigación

https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.939

Asociación entre factores sociolaborales y ausentismo en trabajadores del sector agroexportador

*Renzo Rimaneth Rivero Fernández
https://orcid.org/0000-0002-9295-9790
rriverof@ucsm.edu.pe
Universidad Católica de Santa María
Arequipa, Perú

Alfredo Ruitval Velazco Gonzales
https://orcid.org/0000-0001-9358-3425
avelazcog@ucsm.edu.pe
Universidad Católica de Santa María
Arequipa, Perú

Stephanie Delia Rivera Pinto
https://orcid.org/0009-0000-1059-8171
srivera@ucsm.edu.pe
Universidad Católica de Santa María
Arequipa, Perú

Maria del Carmen Barriga García
https://orcid.org/0009-0005-1477-1820
mbarrigag@ucsm.edu.pe
Universidad Católica de Santa María
Arequipa, Perú

Christian Herbert Cueva Allison
https://orcid.org/0009-0008-4339-4798
ccuevaa@ucsm.edu.pe
Universidad Católica de Santa María
Arequipa, Perú

**Autor de correspondencia: rriverof@ucsm.edu.pe*

Recibido (11/10/2024), Aceptado (22/12/2024)

Resumen: El ausentismo en el lugar de trabajo es un problema frecuente en las instituciones, organizaciones y empresas, que impacta de manera notable la productividad y el funcionamiento de estas. En este trabajo, se analizó la asociación de los factores sociolaborales al ausentismo en trabajadores del sector agroexportación. Se utilizó un diseño no experimental, cuantitativo y de nivel descriptivo, donde participaron 300 trabajadores. Los principales resultados revelaron que las mujeres adultas con mas de dos hijos son las que tienen mayor ausentismo. También se confirmó que los factores que más influyen son el ambiente laboral, la organización, el entorno social, el tiempo de servicio, el área de trabajo, la edad y el número de hijos.

Palabras clave: ausentismo laboral, factores sociales, factores laborales, sector agroexportación.

Association between socio-labor factors and absenteeism among workers in the agro-export sector

Abstract.- Workplace absenteeism is a frequent problem in institutions, organizations, and companies, significantly impacting their productivity and functioning. This study analyzed the association between socio-occupational factors and absenteeism among workers in the agro-export sector. A non-experimental, quantitative, descriptive-level design was used, involving 300 workers. The main results revealed that adult women with more than two children have the highest absenteeism rates. It was also confirmed that the most influential factors are work environment, organization, social context, length of service, work area, age, and number of children.

Keywords: absenteeism, social factors, labor factors, agro-export sector.

CC BY

I. INTRODUCCIÓN

El ausentismo en el lugar de trabajo es un problema frecuente en las instituciones, organizaciones y empresas, que impacta de manera notable la productividad y el funcionamiento de estas. Entre las causas principales del ausentismo laboral se destaca los problemas de salud siendo la razón predominante que enfrentan los trabajadores, asimismo, se incluyen otras razones, los accidentes de trabajo, licencias de maternidad y permisos personales [1].

En ese sentido, los problemas de salud que frecuentemente se presentan están asociados a las enfermedades respiratorias, digestivas y musculoesqueléticas, además, las repercusiones generan un costo considerable a las organizaciones, determinando que el gasto económico anual asociado al ausentismo es elevado [2]; así también, Rojas e Izaguirre [1], precisaron que los Estados gastan sumas fuertes por subsidios relacionados con enfermedades y accidentes laborales.

A su vez, existen otros factores que inciden en el ausentismo, la enfermedad de un familiar o la posibilidad de encontrar otro empleo; en el ambiente laboral, la carga en el contenido del trabajo, inadecuado reparto de funciones, el escaso apoyo entre compañeros, áreas poco implementadas para trabajar, ausencia de equipos e implementos de seguridad, y una supervisión con características de autoritarismo. Aspectos que generan ausencia de compromiso hacia el trabajo [3].

Por lo tanto, el ausentismo en el trabajo representa un reto que requiere ser abordado y se necesitan estrategias eficaces para disminuirlo o eliminarlo, involucrando aspectos de salud, clima organizacional, y situaciones individuales, llevando a las empresas u organizaciones a adoptar medidas que mejoren la calidad de vida laboral y disminuyan las tasas de ausentismo.

II. DESARROLLO

La irrupción de la pandemia en el mundo ha develado la realidad de los sistemas de salud con décadas de abandono, pobre financiamiento y muy lenta gestión de su infraestructura y equipamiento, dejando en evidencia la necesidad de emplear estrategias que ayuden a mejorar la gestión de las políticas públicas en salud y alcanzar resultados eficientes [6]. En el año 2020, existía un fuerte consenso sobre la necesidad de hacer el máximo esfuerzo y asignar el presupuesto necesario a la recuperación del sistema sanitario, de tal manera que pudiera cumplir con los estándares mínimos, no de los países del primer mundo, pero al menos, los de la región; en la actualidad, al volver a la nueva normalidad del funcionamiento de la sociedad, después de los hechos de pandemia, la situación precaria del sistema sanitario requiere continuar siendo una prioridad para superar debilidades tristemente reveladas tras la situación de COVID-19 [7].

El ausentismo laboral se refiere a la falta o ausencia de un empleado a su lugar de trabajo, impidiendo realizar las tareas designadas por la organización, asimismo, se considera la no presencia de un trabajador a su entorno laboral, ya sea durante un día laborable, por un periodo más corto de lo habitual o por uno o más días laborables [4].

De manera similar, Berón y otros [5], señalan que el ausentismo de los trabajadores está en aumento en las empresas de servicios y manufactura; dado que se trata de un fenómeno que se repite con frecuencia, es esencial trabajar en el desarrollo de instrumentos que ayuden a identificar la relación causa-efecto con la finalidad de poner en práctica medidas correctivas.

Por otra parte, Suárez [6], precisó que la ausencia al trabajo es un problema laboral que no depende de la actividad que ejecute la entidad, donde la influencia de factores tanto individuales como organizacionales y externos provoca dificultades a nivel empresarial, incremento de costos, baja productividad, desgaste administrativo y de recursos humanos.

Con respecto a los factores laborales que pueden tener influencia en el ausentismo, se destacan los del ambiente laboral, aspectos relacionados a las condiciones físicas y sociales que se presentan en el lugar de trabajo y tienen efecto en el bienestar, satisfacción y productividad [7]. Asimismo, los factores del trabajo y la organización componen un conjunto de elementos asociados al ausentismo como la remuneración económica, autonomía en el trabajo para tomar decisiones, estabilidad laboral y las relaciones interpersonales [8]; además, esto se complementa con los factores del entorno social en la vida laboral, apoyo de compañeros y superiores, valoración y reconocimiento, así como el respaldo de la organización para desarrollarse y crecer laboralmente [9].

En relación a las dimensiones de estudio del ausentismo laboral se destaca, en primer lugar la incapacidad temporal, situación del trabajador que se encuentra impedido para cumplir con sus funciones y responsabilidades laborales producido por alguna enfermedad o accidente, ocasionado por el entorno laboral o fuera de este [10]; en segundo lugar las causas legales, situaciones justificadas y amparadas por la legislación laboral que posibilitan la ausencia del trabajador sin ocasionar faltas o incumplimientos de las obligaciones laborales [11]; y en tercer lugar las causas psicológicas y voluntarias, parte de la decisión del trabajador de ausentarse por cuestión propia, considerando la alta carga laboral que produce estrés, riesgo en las relaciones interpersonales y las situaciones extralaborales como situaciones familiares, personales o profesionales [12].

La mayoría de los estudios previos del ausentismo laboral se han realizado en muestras de empresas de servicios y de producción en el ámbito educativo, salud, comercio, existiendo poca evidencia científica en trabajadores formales del sector agrícola, efectivamente, es necesario obtener información relevante que permita entender las actitudes de los trabajadores en este sector, que le motivan a ausentarse de sus funciones.

En tal sentido, las empresas deberían establecer estrategias a través de sus áreas de recursos humanos para que reduzcan el ausentismo, promoviendo un entorno laboral saludable y ofreciendo programas de bienestar para sus trabajadores. Además, es fundamental que exista una comunicación efectiva y un respaldo mutuo entre los miembros del equipo, siendo crucial para elevar la satisfacción y el bienestar laboral. En la figura 1 se muestran los tipos de ausentismos que suelen presentarse en los ambientes laborales, logrando identificar que hay cuatro tipos principales. Además, se puede destacar que el ausentismo no es algo exclusivo de los trabajadores, sino que forma parte del equipo empresarial junto con el trabajador.

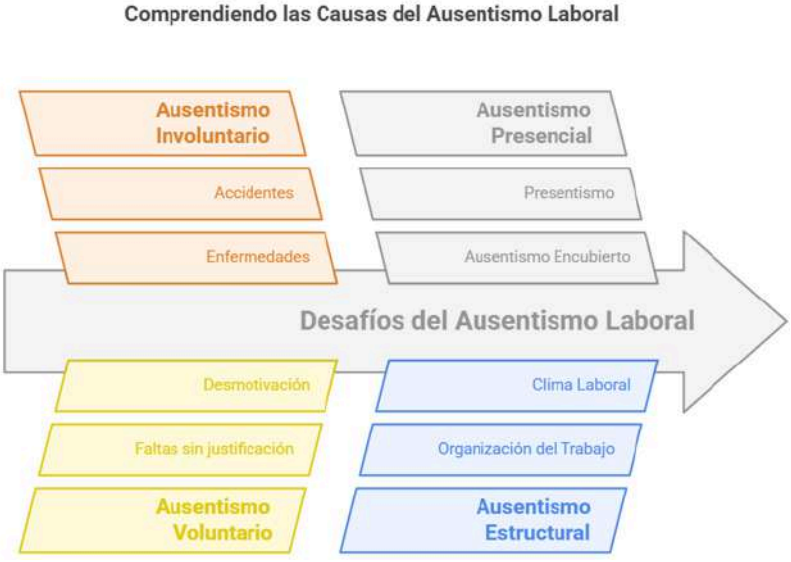

Fig. 1. Tipos de ausentismo.

El ausentismo laboral genera consecuencias directas en el funcionamiento y la productividad de las empresas. Una de las consecuencias más significativas es la disminución de la productividad, ya que la ausencia de trabajadores implica una carga adicional para el resto del equipo, lo que puede generar estrés, desmotivación y un descenso en la calidad del trabajo. Además, las empresas suelen enfrentar un aumento en los costos operativos debido a la necesidad de contratar personal temporal o pagar horas extras para cubrir las ausencias, lo que impacta directamente en el presupuesto y la rentabilidad. A nivel organizacional, el ausentismo también afecta el clima laboral, ya que los compañeros de trabajo pueden percibir las ausencias constantes como una falta de compromiso, generando tensiones y conflictos interpersonales (figura 2).

A nivel individual, el ausentismo laboral puede tener consecuencias negativas para el propio trabajador. Las faltas constantes al trabajo pueden dar lugar a evaluaciones negativas de desempeño, lo que afecta las oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Además, en casos de ausentismo injustificado, el empleado podría enfrentar acciones disciplinarias, incluyendo la suspensión o el despido. Desde una perspectiva emocional, el ausentismo prolongado también puede aumentar el riesgo de aislamiento social y generar un sentimiento de desconexión con la empresa, afectando el compromiso y la motivación para cumplir con las responsabilidades laborales. En casos más complejos, el ausentismo constante puede estar asociado con problemas de salud física o mental, como estrés, ansiedad o agotamiento emocional (burnout).

Fig. 2. Tipos de ausentismo laboral empresarial.

A. Empresa agroexportadora

Una empresa agroexportadora es una organización dedicada a la producción, procesamiento y comercialización de productos agrícolas para su venta en mercados internacionales. Estas empresas se encargan de gestionar todo el ciclo de producción, desde la siembra y cosecha hasta el embalaje y exportación, asegurándose de cumplir con los estándares de calidad y las regulaciones comerciales de los países de destino. Además, suelen integrar procesos de selección, mantenimiento y preparación de los productos para garantizar su conservación y presentación óptima (figura 3). Las empresas agroexportadoras desempeñan un papel clave en la economía global, ya que promueven el comercio internacional, generan empleo y contribuyen al desarrollo del sector agrícola.

Fig. 3. Áreas de trabajo en la empresa agroexportadora.

III. METODOLOGÍA

En este trabajo se utilizó un diseño no experimental, cuantitativo, de nivel descriptivo en un determinado momento. Participaron 300 trabajadores del sector empresarial de agroexportación del Perú, elegidos intencionalmente, incluyendo a aquellos que se ausentaron por lo menos una vez durante el año (reportes de ausentismo laboral injustificados según el área de recursos humanos).

Se aplicó el instrumento de ausentismo laboral [13], cuya estructura original cuenta con 30 ítems y tres dimensiones: incapacidad temporal, causas legales y causas psicológicas y voluntarias. Este cuestionario utiliza una escala tipo Likert de 1 a 5 (donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo). El instrumento presenta validez de contenido utilizando la V de Aiken, además, participaron tres jueces expertos, dando pertinencia, relevancia y claridad, obteniendo puntajes mayores a 0,80 lo que demuestra la validez para muestras de trabajadores del rubro agrícola. Asimismo, se estimaron los valores de confiabilidad a través de la prueba Alfa de Cronbach encontrando puntuaciones de 0,816, lo que demostró alta confiabilidad. Además, al instrumento se le incluyeron factores sociales, como edad, sexo, escolaridad y factores laborales como ambiente de trabajo, trabajo y organización y entorno sociolaboral.

Para la aplicación del instrumento se solicitaron las autorizaciones correspondientes de todos los involucrados. Para el análisis estadístico se utilizó el programa JASP, los datos fueron digitalizados y exportados a la base de datos, se realizaron las pruebas de normalidad con la prueba Shapiro-Wilk [14], observando que los datos no presentan distribución normal. Además, se realizó el análisis descriptivo y asociativo de los factores sociolaborales con la variable ausentismo laboral a través de la prueba X2 (Chi cuadrado) [15].

IV. RESULTADOS

Se realizó el análisis descriptivo de las variables sociolaborales encontrando que, el 71% de trabajadores fueron de sexo mujer y 29% varones; la edad promedio fue de 33,9 años con una desviación estándar de +/- 12,3 años en un rango de 18 a 67 años. Además, el 45% de los participantes se encontraban solteros sin ningún compromiso, el 36,7% de ellos manifestó estar en situación de convivencia, mientras que el 16% dijo estar separado de la pareja y el 2,3% se trató de personas divorciadas. Por otro lado, el 41,7% de las personas indicaron no tener hijos y el 58,3% tenían entre 1 a 5 hijos; el 32% habían culminado la educación secundaria, y el 68% habían realizado estudios superiores tanto a nivel técnico como universitario. Es importante destacar que todos los trabajadores tenían la condición de obreros, además el 22,7% pertenecían al área de selección, el 19% a mantenimiento, el 32% a preparación y el 26,3% a procesos; finalmente, el 29,7% refirió laborar en la empresa menos de un año, y el resto de los trabajadores tenían entre 1 a 5 años de servicio en la empresa.

En la tabla 1, se describen los resultados del nivel de ausentismo laboral que presentan los trabajadores, observando que el 85,70% presenta nivel medio de ausentismo, siendo la principal causa la incapacidad temporal por motivos de salud o accidente laboral, justificando estas inasistencias con el certificado correspondiente; asimismo, un grupo significativo refiere el ausentismo por causas legales, considerando aspectos tanto del propio trabajo como personales y familiares (juicios o demandas judiciales); y otro porcentaje significativo precisó que la ausencia al trabajo se debió a causas psicológicas y voluntarias, principalmente por el alto estrés laboral y las preocupaciones familiares.

Tabla. 1. Nivel de ausentismo laboral.

Variables	Nivel	Frecuencias	Porcentaje del Total
Ausentismo laboral	Bajo	11	3,70%
	Medio	257	85,70%
	Alto	32	10,70%
Incapacidad temporal	Bajo	18	6,00%
	Medio	167	55,70%
	Alto	115	38,30%
Causas legales	Bajo	35	11,70%
	Medio	239	79,70%
	Alto	26	8,70%
Causas psicológicas y voluntarias	Bajo	27	9,00%
	Medio	236	78,70%
	Alto	37	12,30%

En la tabla 2, se observa la asociación de la variable ausentismo laboral con los factores laborales utilizando la prueba estadística chi cuadrado (x^2), se encontraron asociaciones significativas en todos los factores, observando que el ausentismo laboral se debe al inadecuado ambiente de trabajo y a las características propias de la empresa (alta demanda de carga laboral, duplicidad de funciones y remuneraciones inequitativas) y al entorno social (poca participación en la toma de decisiones y escaso apoyo del entorno laboral sobre todo por parte de los compañeros).

Tabla. 2. Asociación del ausentismo y factores laborales.

Chi cuadrado	Prueba	Ambiente laboral	Del trabajo y la organización	Entorno social
Ausentismo laboral	*p*	<0,001	<0,001	<0,001
	X^2	67,1	30,4	39,5
	gl	4	4	4

Nota: p= p valor o nivel de significancia (0,05), X^2 = valor del estadístico chi cuadrado, gl= grados de libertad.

Se asociaron otros factores laborales con la variable ausentismo laboral (Tabla 3), observando asociaciones significativas entre las variables, por tanto, de acuerdo con el área de trabajo las personas del área de selección se ausentan más y según el tiempo de servicios se observó que aquellos con mayor experiencia laboral son los que se ausentan en mayor dimensión que los colaboradores que tienen menos de un año en la institución.

Tabla. 3. Asociación del ausentismo y otros factores laborales.

Chi cuadrado	Prueba	Área de trabajo	Tiempo de servicios
Ausentismo laboral	*p*	<0,001	<0,010
	X^2	26,9	20,1
	gl	6	8

Nota: p= p valor o nivel de significancia (0,05), X^2 = valor del estadístico chi cuadrado, gl = grados de libertad.

Se asociaron los factores sociales de los colaboradores con la variable ausentismo laboral (tabla 4), notando asociaciones significativas en la edad, sexo y el número de hijos, encontrando que son las mujeres adultas y con más de dos hijos quienes se ausentan más al trabajo que los otros grupos. Y para los factores de estado civil y escolaridad no se encontraron asociaciones (las variables mantienen independencia).

CONCLUSIONES

El valor de Chi cuadrado obtenido en las tres dimensiones evaluadas (ambiente laboral, organización del trabajo y entorno social) respalda la existencia de una relación fuerte y consistente entre los factores laborales y el ausentismo. Esto implica que mejorar las condiciones de trabajo y el entorno social podría ser una estrategia efectiva para reducir el ausentismo y aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados.
Se pudo confirmar que las diferencias en las condiciones de trabajo según el área de desempeño y la experiencia acumulada pueden afectar la estabilidad y asistencia de los empleados, lo que resalta la importancia de adaptar las estrategias de gestión según las características del personal.

Por otra parte, la falta de significación estadística en las variables de estado civil y escolaridad ($p > 0,05$) sugiere que estos factores no tienen una relación directa con el ausentismo laboral en esta muestra. Esto indica que el ausentismo podría estar más influenciado por factores personales y familiares, como la edad y la cantidad de hijos, que por el nivel educativo o el estado civil de los empleados.

La asociación significativa entre el ausentismo laboral y factores personales como la edad, el sexo y el número de hijos sugiere que las responsabilidades familiares y las diferencias de género pueden influir en la asistencia al trabajo. Esto implica que las políticas laborales deberían considerar la flexibilidad y el apoyo para empleados con cargas familiares o en diferentes etapas de la vida para reducir el ausentismo.

El personal de recursos humanos debe realizar un seguimiento estricto a los trabajadores con las características encontradas a fin de tener más información y mejorar sus programas y estrategias de bienestar laboral, con la finalidad de apoyar a estas personas para reducir las tasas de ausentismo al trabajo.
Es recomendable ampliar el tamaño de la muestra y definir empresas más abiertas a la participación en la investigación, a fin de poder realizar pruebas estadísticas más robustas.

Los resultados revelaron que es indispensable mejorar las condiciones laborales, fortalecer los beneficios del trabajador, no solo a nivel de contrato sino además de sus funciones específicas dentro de la organización. Estos elementos pueden contribuir a un mejor ambiente laboral y una mejor proyección de la productividad y la expansión empresarial.

REFERENCIAS

[1] J. Rojas y D. Izaguirre, «Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica,» Revista Sciéndo, vol. 23, nº 1, pp. 71-77, 2020.
[2] N. Alonzo, Calidad de vida y Ausentismo laboral en los trabajadores de la Empresa MMG Outsorcing y Operaciones EIRL, Huamachuco, 2022, Lima: Universidad César Vallejo, 2022.
[3] J. Jerónimo, «El ausentismo laboral. Factores determinantes en el personal asistencial de un hospital de Lima,» UCV HACER, vol. 12, nº 2, pp. 64-75, 2023.
[4] M. Parra, N. Lay, K. Payares y A. Pareja, «Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla,» Información Tecnológica, vol. 31, nº 6, pp. 77-86, 2020.
[5] E. Berón, D. Mejía y O. Castrillón, «Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos,» Información Tecnológica, vol. 32, nº 2, pp. 11-18, 2021.
[6] C. Suárez – Egoávil, «Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima - Perú,» Revista de la Facultad de Medicina Humana, vol. 21, nº 2, pp. 364-371, 2021.
[7] N. Cantú, N. Pedraza y S. Madero, «Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior,» Formación Universitaria, vol. 16, nº 4, pp. 11-20, 2023.
[8] K. V. Zapata Terán y E. A. Tovar Molina, «Clima organizacional y su relación con la productividad,» Aula Virtual, vol. 5, nº 12, p. e345, 2024.
[9] J. E. Guido-Jara, Z. M. Carbonell-García, N. M. Pérez-De La Cruz y M. A. Alva-Olivos, «Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración,» Koinonía, vol. 9, nº 1, pp. 228-237, 2024.
[10] V.-P. J. Manuel y L.-G.-G. Araceli, «La incapacidad un indicador de salud laboral con alta variabilidad territorial,» Medicina y Seguridad del Trabajo, vol. 66, nº 260, pp. 171-193, 2020.
[11] C. Suárez Egoávil, «Enfermedad profesional y ausentismo en los trabajadores de un hospital de Lima - Perú: Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú,» Revista De La Facultad De Medicina Humana , vol. 21, nº 2, 2021.
[12] E. Pulido, L. Lora y L. Jiménez, «Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo,» Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, vol. 38, nº 1, pp. 149-162, 2021.
[13] S. Quispe y L. Zapatel, «Calidad de vida en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Servicio de Logística Express S.A.C Los Olivos 2018,» Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2018.
[14] C. Fau, S. Nabzo y V. Nasabun, «Bondad de ajuste y análisis de concordancia,» Revista Mexicana de Oftalmología, vol. 94, nº 2, pp. 100-102, 2020.
[15] M. d. Silva, G. Went, I. Argimon y R. Lopes, «Técnicas de corrección de la prueba de chi-cuadrado para muestras no normales,» Evaluación Psicológica, vol. 17, nº 4, pp. 407-416, 2018.