

# Tendencias y estrategias para reducir el ausentismo laboral en el entorno empresarial

María Oralia Urías Rivas

### Resumen

El presente estudio se enfoca en analizar y comprender las tendencias y estrategias para reducir el ausentismo del recurso humano en la empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, del municipio de Sinaloa, con el objetivo de identificar las causas, las consecuencias y las posibles soluciones. Al abordar esta investigación, se empleó el enfoque mixto, donde se recolectaron datos cuantitativos a través de cuestionarios y análisis de los registros de asistencia laboral. Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas con el fin de obtener información cualitativa sobre las razones del ausentismo y sus efectos en el entorno laboral. Los resultados subrayan la importancia de abordar el ausentismo a través de estrategias como programas de bienestar, un entorno saludable, incentivos, políticas flexibles y comunicación efectiva. En conclusión, la falta de personal tiene un impacto negativo en la empresa, lo que se traduce en una disminución de la productividad.

Palabras clave: Tendencias; estrategias; impacto; ausentismo laboral

---

Urías Rivas, M. O. (2023). Tendencias y estrategias para reducir el ausentismo laboral en el entorno empresarial. En J. Vargas y R. Simbaña Q. (Coords). *Perspectivas de la Investigación. Explorando las complejidades de América Latina a través de estudios de caso* (pp. 249-275). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.107.c72>



## Introducción

La empresa Desarrollo Integral de Bacurato S.A. de C.V. del Municipio de Sinaloa, es una cooperativa pesquera que comercializa y produce tilapia, así como también industrializa el producto en forma de hamburguesa, chorizo, albóndiga y barritas. La creación de empleo en esta organización tiene un impacto significativo en el desarrollo económico de la localidad. No obstante, este impacto positivo se ve contrarrestado por la escasez de personal, lo que lleva a una sobrecarga de trabajo y altos niveles de estrés para los empleados. Además, en muchos casos, la remuneración no se ajusta a la carga de trabajo adicional que asumen.

Por lo que, el ausentismo del recurso humano en el entorno laboral es un desafío que enfrentan numerosas organizaciones en todo el mundo (Berón et al., 2021). La empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, no es una excepción en este aspecto, el ausentismo de los empleados, ya sea por razones de salud, problemas personales o cualquier otro motivo, tiene un impacto significativo en la operación y la eficiencia de la empresa. Esta tendencia en el ámbito laboral, indica que radica en una gran variedad de factores, como, el estrés, problemas de salud, sueldos bajos, desequilibrio entre el trabajo, la vida personal y la familiar, así como la falta de responsabilidad. Esta investigación se centra en examinar de cerca el efecto de las tendencias y estrategias para reducir el ausentismo, con el objetivo de comprender sus causas, sus consecuencias y lo que es aún más importante, proponer estrategias efectivas para abordar este desafío.

Conforme a Rodríguez Sánchez (2020), el recurso humano se considera el factor más importante, ya que es un activo valioso para cualquier empresa, por lo que propone gestionar constantemente la motivación para evitar el ausentismo, puesto que puede tener un efecto de dominó en diversas áreas, incluyendo la productividad, los costos operativos y el bienestar de los empleados. En un mundo laboral en constante evolución, es crucial que las empresas comprendan y aborden el ausentismo de manera proactiva (Vargas Osorio et al., 2020). Para la empresa esta investigación se convierte en una oportunidad para identificar áreas de mejora, fortalecer su compromiso con el bienestar de los empleados y optimizar sus operaciones.

La problemática del impacto del ausentismo del recurso humano en la empresa se centra en la disminución de la productividad, el aumento de los costos operativos, la posible merma en la calidad de los productos o servicios, los retrasos en proyectos, el deterioro del ambiente laboral y la presión adicional sobre los empleados presentes. Esta situación puede estar relacionada con problemas de salud y bienestar de los empleados y puede afectar el reclutamiento y la retención de personal. Abordar esta problemática es esencial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Lo cual se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las causas subyacentes del ausentismo en la empresa y cómo afecta de manera específica a la productividad, a los costos y la calidad de los productos o servicios?

El ausentismo del recurso humano en el entorno laboral es un desafío presente en las organizaciones actuales, dado que requie-

re una atención constante y de planeación estratégica. Esta problemática ha generado una preocupación significativa, por lo que requiere una evaluación profunda, debido a su potencial impacto en la eficiencia operativa, el bienestar de los empleados y la calidad de los productos o servicios ofrecidos. Por lo que expresa Espinoza Saldívar et al., (2020), que el salario es una estrategia de solución y de alternativa para mejorar el rendimiento laboral mediante la motivación. Esta investigación tiene una relevancia específica, ya que busca proporcionar información valiosa que permita a la empresa comprender las causas subyacentes del ausentismo y sus consecuencias directas. Al comprender y abordar estas dificultades la empresa de manera efectiva podrá optimizar las operaciones, asimismo, reducir costos innecesarios y mejorar el ambiente laboral.

Además, en un entorno laboral en constante evolución la retención de empleados calificados y el bienestar de la fuerza laboral, son elementos críticos para el éxito sostenible de la empresa. La justificación de este estudio radica en la necesidad de desarrollar estrategias específicas y personalizadas que aborden las causas del ausentismo y creen un ambiente laboral más saludable y productivo. La investigación sobre las tendencias del ausentismo contribuirá a una mejor comprensión de esta problemática proporcionando datos y perspectivas que servirán como base para la toma de decisiones estratégicas, así como la implementación de soluciones efectivas que beneficien tanto a la empresa como a los empleados.

## **Ausentismo Laboral**

Según, Tatamuez Tarapues et al., (2019), el ausentismo laboral es el abandono de puesto de trabajo, es decir no asistir por un periodo de uno o más días, ya sea por causas directas o indirectamente, sin embargo es importante destacar que la falta puede ser justificado y se refiere a las ausencias planeadas o causadas por razones válidas, como enfermedad documentada o permisos otorgados por la empresa por otro lado el ausentismo injustificado, se produce cuando un empleado se ausenta sin una razón válida o sin notificar adecuadamente.

El ausentismo laboral genera un impacto negativo en el rendimiento económico de la empresa, puesto que afecta la productividad y el ambiente de trabajo, aumentando los costos, la carga de trabajo para otros trabajadores, lo cual disminuye la productividad y baja la calidad de las funciones. Estos efectos son relevantes en las operaciones de la empresa, ya que puede resultar un menor rendimiento, interrupciones de las actividades, así como costos adicionales, en general, puede afectar en el funcionamiento eficiente de la organización. Por lo que es importante implementar políticas y procedimientos para gestionar y controlar el ausentismo laboral y asegurarse de que los empleados cumplan con sus responsabilidades de manera efectiva (Duque Guzmán y Valencia Ríos, 2021).

De acuerdo con Rojas Pimentel y Izaguirre Torres (2020), el ausentismo laboral conlleva una serie de problemas en el entorno empresarial, impactando negativamente en los costos, la productividad y el bienestar de los empleados. Esta problemática obsta-

culiza la eficiencia, ya que la empresa necesita reemplazar a los trabajadores ausentes, lo que implica gastos y pérdida de tiempo en términos de entrenamiento e integración. El autor señala que existen diversas razones para la ausencia, que pueden ser justificadas o injustificadas. En el primer caso, la empresa aprueba la falta, mientras que, en el segundo, el trabajador no notifica su ausencia, lo que se considera una falta grave y puede resultar en su despido. En ambos casos, la empresa se ve obligada a reorganizarse para cubrir las ausencias y mantener sus operaciones

### **Equilibrio Trabajo-Vida**

El equilibrio entre el trabajo y la vida es un tema fundamental en la sociedad actual. La aceleración de la vida laboral, las altas demandas y las expectativas en el trabajo han llevado a un desequilibrio preocupante para muchas personas. Por lo tanto, el individuo debe relacionar la capacidad de desempeñar los compromisos familiares, con la responsabilidad de trabajo. Por otra parte, para afrontar los retos del trabajo con lo personal, es relevante que el individuo esté consciente de sus capacidades para enfrentar los desafíos de la vida y pueda desempeñar sus funciones de forma productiva y evitar un estrés laboral, ya que esto provoca daños emocionales como la ansiedad y la depresión, destacando como problemas la salud mental, esta situación perjudica el rendimiento laboral y personal (Ramírez Angel y Riaño Casallas, 2022).

Para Patlán Pérez, (2020), indica que la calidad de vida en el trabajo es sustancial para el desarrollo de las actividades, así como

las condiciones de trabajo seguras y saludable mediante, la seguridad e higiene, remuneración y liderazgo entre otras, debido a que está relacionado con la satisfacción, la motivación y el rendimiento en el área laboral, esto contribuye al desarrollo humano. Además, existen dos factores importantes en la vida de las personas; el trabajo y la familia, lo cual esto se centra en la teoría del rol, es cuando la persona desempeña múltiples funciones, donde esto genera problemas, ya que no se puede cumplir de manera exitosa con todas. Por otro lado, está la teoría de la conservación, que se enfoca en reclutar recursos y conservar los que ya existen, cuando estos se conjugan y no son compatibles, genera conflicto en la vida del individuo (Aguilar Morales, 2022).

De lo anterior expuesto, se refiere que cuando el trabajador no se sabe relacionar en un rol dual, provoca la ausencia en la empresa y afecta en varios aspectos las actividades, por lo que disminuye la productividad, además incrementa los costos adicionales en pago de personal temporal, así como la baja moral por el exceso de carga de labores. Esta problemática genera disminución en la calidad de las funciones o en ocasiones opta por dejar el trabajo.

## **Teoría de la Motivación**

La teoría de la motivación de Maslow, conocida como la Jerarquía de necesidades postula que las personas tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. Estas necesidades van desde las más básicas y fisiológicas hasta las más elevadas y psicológicas. Según Maslow, este supuesto ha sido influyente en la

personalidad y la gestión del ser humano, ayudando a comprender qué motiva a las personas en diferentes contextos (Madero Gómez, 2023).

Tabla 1. Teoría de la motivación propuesta por Maslow.

Teoría de la motivación	
Necesidades fisiológicas	Como alimento, agua, aire y refugio. Son esenciales para la supervivencia.
Necesidades de seguridad	Las personas buscan seguridad y estabilidad, tanto física como emocional. Esto incluye la seguridad en el empleo, la vivienda y la salud.
Necesidades de pertenencia y amor	Las personas buscan relaciones sociales, amistad, amor y sentido de pertenencia. Buscan ser aceptadas y valoradas por otros.
Necesidades de estima	En este nivel, las personas desean reconocimiento, respeto y autoestima. Esto incluye la confianza en uno mismo y la necesidad de sentirse competentes y valiosos.
Necesidades de autorrealización	En la cima de la jerarquía se encuentran las necesidades de autorrealización, donde las personas buscan alcanzar su máximo potencial, desarrollar sus talentos y lograr metas personales y profesionales.

Fuente: Elaboración propia con datos de Madero Gómez (2023).

En este contexto, la motivación de los empleados es un factor clave en el rendimiento y éxito de una empresa. Cuando los trabajadores se sienten valorados, es más probable que contribuyan de manera positiva a alcanzar los objetivos de la empresa. La motivación del personal se traduce en un aumento de la productividad, tanto en términos de eficiencia como de calidad del trabajo. Además, desempeña un papel importante en la retención de talentos, también mejora el clima laboral, de igual forma reduce el estrés y

umenta la satisfacción de los empleados, lo que a su vez los hace más propensos a aportar nuevas ideas y soluciones creativas. Asimismo, contribuye a la reducción del ausentismo y la rotación de personal. Los empleados motivados tienden a brindar un servicio de mayor calidad a los clientes y muestran una mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios en la organización. En resumen, la motivación del personal es un componente fundamental para el éxito de cualquier empresa.

No obstante, según, Zaballa Gomaríz et al., (2021, p. 30), expresa que la “rotación de personal tiene que ver con la actitud y el comportamiento del personal y en estrecha relación con: la satisfacción laboral, la motivación, la productividad y la disciplina laboral” Esta movilidad laboral conlleva efectos de ausentismo, lo que obliga a los trabajadores a duplicar esfuerzos y adquirir más conocimientos. Esto, a su vez, incrementa la insatisfacción del personal, lo que puede repercutir en la calidad del producto o servicio.

Según, Chagray Ameri et al., (2020), exponen otras causas fundamentales del ausentismo laboral, como el ambiente y el rendimiento de las actividades. Estos aspectos están interconectados y pueden influenciarse mutuamente en las organizaciones. El clima o entorno de la empresa se refiere a la atmósfera de trabajo y a las percepciones de los empleados, mientras que el desempeño en el cargo se relaciona con la calidad y eficiencia de las acciones realizadas por el personal.

Por otro lado, Melendez Santillan y Tejada Muñoz (2020, p. 31), comentan que el clima organizacional es un ambiente generado por las emociones de los trabajadores, por lo que es relevante

ejercer una relación con la motivación, puesto que son importante los factores mentales y psicológico, es por ello que expresa, que es frecuente que al realizar actividades de ayuda a otra persona padezca el “síndrome de Burnout, en donde se le denomina estrés laboral, que tiene tres componentes que lo definen, la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral” a causas de este síndrome el empleado tiene una actitud negativa y abandona el empleo o pierde el interés, así como también produce una baja productividad y autoestima.

## **Métodos y técnicas de investigación**

En un estudio, los investigadores tienen a su disposición una variedad de técnicas de recopilación de datos, como encuestas, entrevistas, análisis de contenido, observaciones y análisis estadísticos, para recopilar y analizar información. La combinación de estas técnicas busca obtener una comprensión más profunda de los factores cualitativos y cuantitativos, lo que se conoce como el método mixto (Padilla Avalos y Marroquín Soto, 2021). Esta estrategia no solo permite obtener una comprensión más completa y enriquecedora de un problema de investigación, sino que también aborda el mismo desde múltiples perspectivas.

La metodología empleada respalda el diagnóstico del impacto del ausentismo de personal en la empresa Desarrollo Integral de Bacurato S.A. de C.V. El objetivo principal consiste en identificar las causas, consecuencias y posibles soluciones. Para ello, se recolectaron datos a través de la aplicación de doce cuestionarios distri-

buidos aleatoriamente entre los trabajadores, donde se realizaron tres entrevistas estructuradas con el contador, el administrador y la secretaria. Dichas entrevistas se llevaron a cabo mediante grabaciones para no omitir ningún detalle. El propósito de estas actividades fue obtener una visión completa de la situación actual en cuanto al incumplimiento de las obligaciones por parte del personal.

En esta investigación se empleó un estudio descriptivo, de campo, fenomenológico, no probabilística por conveniencia, ya que, según Pantoja Burbano et al. (2021), el diseño de la técnica no probabilística constituye a un estudio poblacional, seleccionando elementos muestrales, ya sea por cuotas, por bola de nieve, por fundamento al criterio y por conveniencia del investigador (Hernández González, 2021). Las herramientas de recolección de datos más confiables son mediante el método cualitativo y cuantitativo, por lo tanto, la combinación de estos instrumentos se logra un análisis más profundo (Arias González, 2020).

Por consiguiente, Lama Zubirán et al. (2022), aluden que la hipótesis se afronta con otros supuestos, donde se plantea que el aumento del ausentismo laboral en la empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV está relacionado con una disminución en la productividad, un ambiente de trabajo menos favorable y una mayor carga de trabajo para el personal restante.

## **Resultados**

### **Importancia del recurso humano**

La entrevista realizada a la Lic. Mirna Saraí Parra Campos, contadora de la empresa, se centró en la importancia del recurso humano en el entorno empresarial. Según sus respuestas, el personal desempeña un papel fundamental al aportar esfuerzo y conocimiento en todas las actividades de la empresa. La relevancia del recurso humano radica en su capacidad para impulsar la productividad, fomentar la innovación y fortalecer la competitividad de la organización. La gestión efectiva de los empleados se convierte en un factor esencial para alcanzar los objetivos y garantizar el éxito a largo plazo de la empresa. Además, se destaca que, dado que el personal realiza gran parte del trabajo, aquellos en posiciones de mayor responsabilidad deben esforzarse al máximo para alcanzar las metas establecidas.

### **Remuneración justa a los empleados**

De acuerdo con la conversación con la Lic. Estefana Guadalupe Galaviz Félix, administradora de la empresa, abordó la pregunta sobre si la remuneración influye en la falta de personal. Ella enfatizó que sí existe una conexión, ya que la rotación de empleados puede ser costosa para las empresas. Cuando los trabajadores sienten que no están siendo remunerados de manera justa, pueden comenzar a buscar oportunidades laborales que ofrezcan mejores condiciones. Esta búsqueda de empleo puede tener un impacto ne-

gativo en la continuidad de las operaciones y en la productividad de la empresa. Por lo tanto, sugiere la importancia de evaluar de manera constante los niveles de remuneración y asegurarse de que sean competitivos en el mercado laboral.

La Lic. Galaviz también subrayó la relevancia de escuchar a los empleados y comprender sus necesidades y expectativas. A veces, realizar ajustes en los beneficios o implementar programas de reconocimiento pueden marcar una gran diferencia. Además, destacó que otros factores, como la cultura de la empresa, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo, también juegan un papel fundamental en la retención del personal. En definitiva, concluyó que es una combinación de varios factores, incluida una remuneración justa, lo que mantiene a los empleados motivados y comprometidos.

### **Falta de motivación**

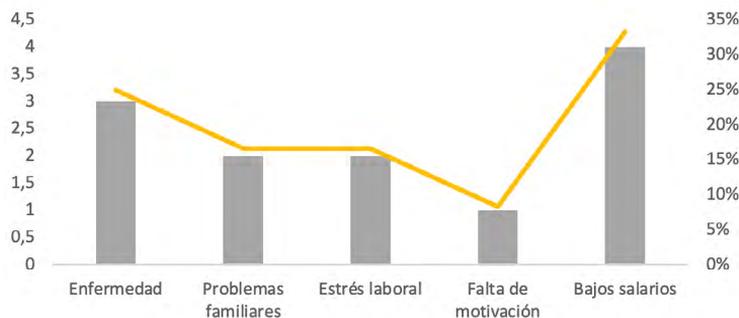
También se cuestionó a la Lic. Dulce Guadalupe Pérez Bojórquez, secretaria de la empresa, ofreció su perspectiva sobre si la falta de motivación afecta al personal. Enfatizó la importancia de la motivación, ya que esta influye directamente en el rendimiento de las actividades. Destacó que es fundamental para todas las empresas retener a su personal de alguna manera, ya sea a través de gratificaciones por logros o recompensas que los mantenga motivados, lo que crea una necesidad en los empleados de permanecer en la empresa.

Además, mencionó que, si la empresa brinda un entorno cómodo y agradable, podría contrarrestar salarios ligeramente más bajos en comparación con otros trabajos, lo que fomentaría la retención de personal. También reconoció que, en algunos casos, la alta carga de trabajo y los sueldos bajos contribuyen a la rotación del personal. Propuso que aumentar los salarios sería una medida efectiva para evitar la deserción del personal. Por otro lado, destacó que la empresa actualmente busca contratar personal en áreas como contabilidad, administración y secretaría. En este contexto, considera que es fundamental implementar estrategias para mantener y atraer empleados.”

### **Causas del ausentismo laboral**

El ausentismo del personal en una empresa es un fenómeno que puede tener un impacto relevante en el funcionamiento. Las causas de este pueden ser variadas y complejas, por lo que es importante que la empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, reconozca las causas y establezca estrategias que aborde esta problemática, mediante la promoción de un entorno saludable, el apoyo a los trabajadores y la atención a las preocupaciones de bienestar puede ayudar a reducir la escasez de personal y mejorar la productividad. Es por ello, que la pregunta planteada fue ¿Cuáles son las causas del ausentismo? A continuación, se presenta la figura 1 de los resultados obtenidos en la encuesta.

Figura 1. Causa del ausentismo.



Fuente: Elaboración propia.

La figura 1 muestra los porcentajes, donde indica la proporción de las causas de ausentismo, mostrando que el 25% de los empleados encuestados indicaron que la enfermedad es la causa de faltar al trabajo. Esto muestra que se debe a problemas de salud. El 17% mencionaron que son los problemas familiares como la razón de fallar. Esto podría incluir situaciones familiares urgentes que requieren su atención. Por otro lado, el 17% del recurso humano atribuyeron que se debe al estrés laboral. Esto indica que una parte significativa de los individuos se ausentan debido a la presión y tensión de las funciones.

De igual manera sugieren algunos empleados que necesitan una mayor motivación en el trabajo, lo cual un porcentaje del 8%, mencionó que la falta de estimulación también es un motivo. Asimismo, refleja que un 33%, es por la insatisfacción de los bajos salarios que la empresa paga de mano de obra barata. Estos datos proporcionan información sobre las causas de no presentarse a laborar, donde las condiciones salariales y la enfermedad son las

principales razones por las cuales los empleados faltan al trabajo, pero también se mencionan problemas familiares, estrés laboral y falta de motivación. Es importante que la empresa tome medidas para reducir el ausentismo.

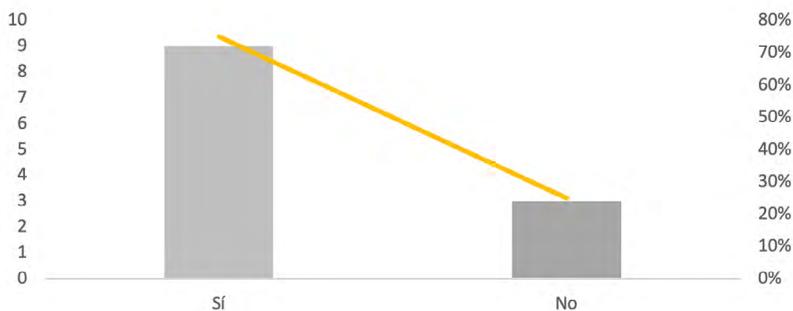
Sin embargo, menciona Landeras Pilco, (2023), existen otras causas como las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, como factores significativos que pueden contribuir al ausentismo de los trabajadores en una empresa. Por lo que es fundamental que las empresas promuevan un entorno de trabajo seguro y sigan protocolos de seguridad para prevenir accidentes. En donde la implementación de políticas de seguridad laboral, la atención a la salud y al bienestar de los trabajadores son esenciales para reducir el ausentismo causado por accidentes y enfermedades laborales.

### **Disminución en la productividad por ausentismo del recurso humano**

Es importante mencionar que la carencia del personal en una empresa puede tener un impacto negativo en la productividad. Cuando los empleados faltan al trabajo debido a enfermedades, estrés, problemas familiares u otras razones, la carga de trabajo aumenta para los que están presentes. Esto puede llevar a una disminución en la productividad, ya que los empleados restantes pueden sentirse abrumados y molestos por lo que optan por dejar la empresa y buscar otras oportunidades.

Para abordar este problema, es fundamental identificar las causas del ausentismo y desarrollar tácticas para mejorar el bienestar de los empleados y promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al hacerlo, las empresas pueden reducir el impacto del ausentismo en la productividad y garantizar un entorno laboral más saludable. Es por ello, que la figura 2 muestra los resultados encontrados en la empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, del municipio de Sinaloa, en lo cual se cuestionó a los empleados con la interrogante ¿Considera que la disminución en la productividad es debido al ausentismo?, señalando que es una consecuencia común cuando el empleado no asiste al trabajo, ya sea por diversas razones, el efecto es relevante en la productividad. A continuación, se muestran los resultados encontrados.

Figura 2. La disminución en la productividad debido al ausentismo.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la figura 2 muestra que el 75% de las personas encuestadas respondieron que “Si” han observado una disminución en la productividad debido al ausentismo y el 25% dijeron que “No”, lo que significa que no han notado una reducción en rendi-

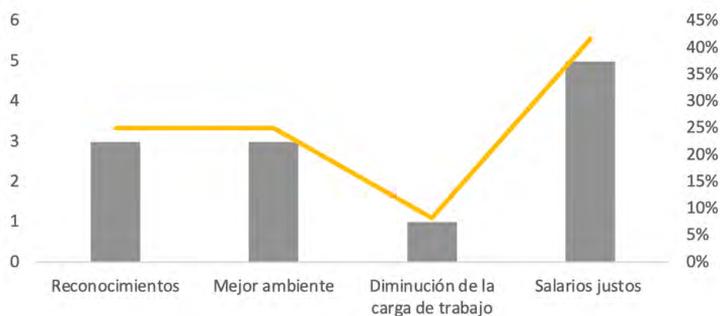
miento de las actividades. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal investigado percibe una correlación entre el ausentismo y una disminución en la productividad de la empresa, mientras que una minoría no lo ha experimentado de la misma manera, aunque es evidente que es alto el porcentaje del personal que no se presenta a la empresa.

### **Estrategia para disminuir el ausentismo**

La empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, es fundamental que reconozca la importancia de establecer estrategias efectivas para abordar el ausentismo del personal. La escasez de recurso humano, tiene un efecto relevante en la productividad y el bienestar de los empleados. Al implementar medidas como programas de salud y bienestar, flexibilidad laboral, sueldos justos y un ambiente de trabajo positivo, las empresas pueden reducir las causas subyacentes del ausentismo y promover la retención de empleados. La inversión en estas estrategias no solo disminuirá el ausentismo, sino que también contribuirá a un entorno laboral más saludable y productivo.

La figura 3 muestra los resultados encontrados en las encuestas aplicadas al personal, con el objetivo de conocer la opinión sobre la interrogante. ¿Qué estrategias son relevantes para disminuir el problema del ausentismo?, en lo cual a continuación se presenta la información ya tabulada para mejor comprensión.

Figura 3. Estrategias relevantes para disminuir el problema del ausentismo



Fuente: Elaboración propia.

Las estrategias o medidas eficaces para disminuir el ausentismo, refleja la figura 3 que un 25% de los encuestados indican, que sería relevante otorgar reconocimiento, así como, bonos, premios, elogios públicos para incentivar a manera de una forma de recompensa, de igual forma un 25% señalan que el ambiente de trabajo es una medida de incentivo eficaz para evitar la escasez del personal, donde mejorar las condiciones del lugar de la jornada abordará este problema. Esto podría implicar cambios en el ambiente y hace que los empleados se sientan más motivados a asistir, dado que un entorno agradable ayuda a aumentar la productividad.

Por otro lado, un 8% indican que la disminución de la carga de trabajo sería muy buena para disminuir la faltas, esto puede ser una forma efectiva de motivar a los empleados a no fallar. También se destaca en la figura que un 42% expresa que si se tuviera un suel-

do justo no hubiera ausentismo y ni rotación de personal, ya que es a consecuencias de los salarios bajos, siendo el principal problema en este estudio.

Según Mediomundo (2023), menciona como estrategia, la retribución en salario justo, ya que proporciona felicidad a los empleados, así como fomentar un entorno más agradable en el lugar de trabajo para reducir enfermedades y estrés, implementar programa de bienestar laboral, mantener una comunicación para expresar problemas relacionado al trabajo, establecer políticas de licencia y permisos, ofrecer capacitación en la gestión de tiempo para organizar las tareas, reconocer y premiar la asistencia regular, ofrecer cursos para la salud mental y fomentar un equilibrio adecuado entre la vida personal y el trabajo.

## **Conclusión y discusión**

En la presente investigación realizada en la empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, se concluye que de acuerdo con los resultados obtenidos se observó y se analizó el comportamiento de los empleados en relación al ausentismo, por lo tanto, para retenerlos se necesita motivar al recurso humano, de modo que es necesario establecer estrategias que permita afrontar los conflictos que provoca la ausencia del trabajador, es decir; utilizando pago de salarios justo, incentivar la puntualidad y mejorar el ambiente de trabajo. El ausentismo de los empleados en la empresa ha demostrado ser un desafío importante, puesto que afecta tanto la productividad como el ambiente laboral. Se identificaron las principales

causas, por ende, es importante abordar esta problemática para mejorar la productividad y evitar la rotación de personal.

Es por ello, que el recurso humano es fundamental en una empresa, de manera que son las personas quienes aportan el conocimiento, las habilidades y los esfuerzo para llevar a cabo las operaciones, además brindan servicios y toman decisiones que impulsan el éxito y el crecimiento de la organización. Los empleados son los activos más valiosos de una empresa y desempeñan un papel crucial en la innovación, la satisfacción del cliente y la competitividad en el mercado. Además, un equipo motivado y comprometido tiende a ser más productivo y también genera un ambiente de trabajo positivo, lo que influye directamente en los resultados empresariales. Los trabajadores son el motor que impulsa el progreso de una empresa y su importancia radica en su capacidad para lograr los objetivos y metas de la organización.

Por otra parte, la rotación de personal es una problemática debido a que los empleados abandonan los puestos de trabajo a consecuencia de las políticas de la empresa, lo cual conlleva a ser reemplazados por nuevos trabajadores. Esto puede ser perjudicial por varias razones, puesto que reclutar, seleccionar, capacitar y adaptar a nuevos empleados implica costos significativos para la empresa, así como también la falta de estabilidad en el personal perturba la productividad, ya que los nuevos empleados suelen requerir tiempo para adaptarse y alcanzar su pleno rendimiento, también afecta negativamente el ambiente de trabajo y la moral de los empleados restantes, lo que puede llevar a una cultura laboral poco saludable entre otras dificultades.

El ausentismo laboral es un desafío crucial que afecta a las organizaciones en todo el mundo. Durante esta revisión, se exploraron diversas tendencias y estrategias que pueden ayudar a mejorar la productividad de la empresa. Las tendencias actuales en el ámbito laboral sugieren que el ausentismo puede atribuirse a una variedad de factores, como los salarios bajos, estrés, problemas de salud, desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la falta de compromiso. Una de las soluciones centrales, es la promoción de un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

Hoy en día las empresas están implementando políticas que fomenten la flexibilidad laboral, programas de bienestar integral y apoyo a la salud mental de los empleados. Estas estrategias no solo reducen el ausentismo, sino que también mejoran la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Además, las tecnologías avanzadas desempeñan un papel vital en el monitoreo y la gestión del ausentismo. Es importante mencionar que no existe un modelo único para solucionar esta problemática.

Por lo que se recomienda a la empresa Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, del municipio de Sinaloa implementar las siguientes estrategias;

- Establecer salarios justos.
- Fomentar un entorno de trabajo saludable que promueva la salud y el bienestar de los empleados.
- Implementa programas de bienestar que incluyan asesoramiento de salud mental. Estos programas pueden ayudar a reducir enfermedades y estrés.
- Mantén una comunicación abierta y eficaz con los em-

pleados.

- Establece políticas claras sobre licencias por enfermedad, días de permiso y días personales.
- Ofrece capacitación en gestión del tiempo para ayudar a los empleados a organizar su trabajo y cumplir con los plazos sin sentirse abrumados.
- Incentivos y recompensas a los empleados por su asistencia regular y buen desempeño.
- Desarrolla programas de retorno para empleados que han estado ausentes debido a una enfermedad o lesión.
- Asegurarse de tener planes de sucesión sólidos para que otros empleados puedan asumir las responsabilidades de los ausentes sin interrupciones significativas.
- Fomenta un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

Al implementar estas estrategias, la empresa evitará el ausentismo y mejorará la asistencia de los empleados, lo que a su vez contribuye a aumentar la productividad, la seguridad y el bienestar en general en el lugar de trabajo creando un ambiente sano y objetivo. Al combinar estas estrategias y adaptarlas a sus necesidades ayudaría a reducir esta dificultad. Una comunicación abierta y colaboración entre empleadores y empleados son esenciales para comprender las causas subyacentes y diseñar soluciones efectivas. Reducir la ausencia laboral es un desafío continuo en el entorno empresarial actual. Sin embargo, al adoptar tendencias modernas y estrategias adecuadas, las organizaciones pueden mejorar la retención de empleados.

## Referencias

- Aguilar Morales, N. (2022). Interacción trabajo-familia en investigadores de una universidad pública. *Revista de Ciencia Humanas y Sociales* (29), 179-199. <https://www.doi.org/10.5281/zenodo.7300888>
- Arias González, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRLP.
- Berón, E. A., Mejía, D., y Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información Tecnológica*, 32(2), 11-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., y Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Duque Guzmán, L., y Valencia Ríos, A. (2021). Impacto del Ausentismo Laboral en organizaciones del sector salud de la ciudad de Medellín para el año 2020. *Revista CIES*, 12(2), 287-301. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/365/382>
- Espinoza Saldívar, A. K., y Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Rua nova*. 20(12), 72-89. <http://dx.doi.org/10.20983/nova-rua.2020.20.5>
- Hernández González, O. (2021). *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-el442.pdf>

- Landeras Pilco, M. I. (2023). Ruido ocupacional y su influencia en la siniestralidad y ausentismo laboral en la empresa Tal S.A, Trujillo-Perú, 2021-2022. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 19(2), 37-52. <http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2023.02.03>
- Lama Zubirán, P., Lama Zubirán, M. A., y Lama García, A. E., (2022). El proyecto de investigación y su relación con el descubrimiento científico. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 59-73. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1464>
- Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Melendez Santillan, R. E., y Tejada Muñoz, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 30-36. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Mediomundo N, C. A. (2023). Salario emocional como estrategia gerencial para la satisfacción laboral del talento humano en las organizaciones. *Gestión I+D*, 8(2), 161-189.
- Padilla Avalos, C. A., y Marroquín Soto, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338-340. <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Pantoja Burbano, M. J., Arciniegas Paspuel, O. G., y Álvarez Hernández, S. R. (2021). Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. *Revista Conrado*, 18(3), 165-171.
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-37. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

- Ramírez Ángel, L. M., y Riaño Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vi-day su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (92), 1-40. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
- Rojas Pimentel, J., y Izaguirre Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIENDO*, 23(1), 71-77. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Rodríguez Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Tatamuez Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., y Matabanchoy Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Vargas Osorio, J. D., Acevedo Diaz, L. M., y Bermúdez Hernández, J. (2020). El ausentismo laboral en el sector de Call Center en la ciudad de Medellín, a la luz de la Teoría del Comportamiento Planificado. *Revista CIES*, 11(1), 96-113. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/283>
- Zaballa Gomaríz, P. E., Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., y Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 8(1), 29-41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

## **Trends and strategies to reduce absenteeism in the business environment**

### ***Tendências e estratégias para reduzir o absenteísmo no ambiente de negócios***

**María Oralia Urías Rivas**

Universidad Autónoma de Sinaloa | Sinaloa | México

maria.urias@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6634-3100>

### **Abstract**

This study focuses on analyzing and understanding the trends and strategies to reduce absenteeism of human resources in the company Desarrollo Integral de Bacurato SA de CV, in the municipality of Sinaloa, with the objective of identifying the causes, consequences and possible solutions. In approaching this research, a mixed approach was used, where quantitative data were collected through questionnaires and analysis of labor attendance records. Interviews were also conducted to obtain qualitative information on the reasons for absenteeism and its effects on the work environment. The results underline the importance of addressing absenteeism through strategies such as wellness programs, a healthy environment, incentives, flexible policies and effective communication. In conclusion, absenteeism has a negative impact on the company, resulting in a decrease in productivity.

Keywords: Trends; strategies; impact; absenteeism work.