

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.841>

Relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024

Relationship between work environment and work absenteeism of the staff of the Víctor Larco Herrera Polyclinic, Trujillo-2024

Rosa Jakeline Quiliche Chávez

rquiliche@unitru.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0007-6750-1490>

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo
Trujillo-Perú

Yoya Betzabé Flores Pérez

yflores@unitru.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5194-4448>

Facultad de Ciencia Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo
Trujillo-Perú

Artículo recibido: 10 febrero 2025 - Aceptado para publicación: 20 marzo 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar la relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024 aplicando un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y transversal y se utilizó el método inductivo-deductivo. Para el estudio del clima laboral se aplicó un cuestionario de escala tipo Likert a 75 personas y se realizó el análisis del registro del ausentismo laboral del centro asistencial. Los resultados obtenidos mostraron que la percepción del clima laboral es mala en 33,33%, regular en 34,67% y buena en 32% y el ausentismo laboral representa el 90,67%, siendo la causa principal los problemas de salud en 69,34%, además conforme se incrementa la edad de los trabajadores y sus años de servicios su valoración del clima laboral cambia de bueno a malo. En el análisis estadístico de la relación entre el clima laboral y el ausentismo laboral el valor de significancia del Chi cuadrado fue de $p=0,136$ lo cual implica que no hay suficiente evidencia de la existencia de una relación clara y significativa; sin embargo, se obtuvo un valor de $p=0,02$ entre la dimensión motivación del clima laboral y el ausentismo laboral que indica la existencia de una relación significativa, por lo cual se concluye que un clima laboral con deficiente motivación laboral se relaciona con el ausentismo laboral.

Palabras clave: clima laboral, ausentismo laboral, motivación

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between the work environment and work absenteeism of the staff of the Victor Larco Herrera Polyclinic, Trujillo-2024, applying a quantitative, correlational, non-experimental and cross-sectional research approach and the inductive-deductive method was used. For the study of the work environment, a Likert-type scale questionnaire was applied to 75 people and the analysis of the absenteeism record of the healthcare center was carried out. The results obtained showed that the perception of the work environment is bad in 33.33%, regular in 34% and good in 32% and absenteeism represents 90.67%, the main cause being health problems in 69.34%. In addition, as the age of the workers and their years of service increase, their assessment of the work environment changes from good to bad. In the statistical analysis of the relationship between work environment and work absenteeism, the significance value of the Chi square was $p=0.136$, which implies that there is not enough evidence of the existence of a clear and significant relationship; however, a value of $p=0.02$ was obtained between the motivation dimension of the work environment and work absenteeism, which indicates the existence of a significant relationship, which leads to the conclusion that a work environment with poor work motivation is related to work absenteeism.

Keywords: work environment, work absenteeism, motivation

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones deben comprender que el talento humano percibe el clima laboral no sólo por las estructuras físicas sino también por sus relaciones interpersonales, un buen clima laboral se presenta como un factor determinante en el nivel de productividad por lo cual es estratégicamente necesario reducir el ausentismo laboral para que el eficiente desempeño del personal sostenga y asegure la permanencia en el mercado de las organizaciones.

En China, la labor de los gerentes de recursos humanos no se centra únicamente en alcanzar las metas corporativas sino en gestionar un clima laboral que genere compromiso, bienestar material y emocional de sus colaboradores lo cual disminuya la rotación y les permita tener un desarrollo empresarial estable a largo plazo (Hao & Wang,2022).

Un gestor, llámese gerente o líder, busca saber qué clima laboral existe en la organización por 3 razones: identificar las razones de comportamientos que no satisfacen a los empleados, realizar un cambio planificado mediante acciones que minimicen la insatisfacción laboral y gestionar el desempeño organizacional anticipando las dificultades, tomando en cuenta que la apreciación del clima laboral podría ser bueno en su entorno inmediato, pero no así a nivel global de la organización, todo depende del rol que cada individuo ocupa dentro de la empresa (Brunet, 1987).

Actualmente, existen otros aspectos no monetarios altamente valorados por los empleados que crean un buen clima laboral, como son: el grato ambiente de trabajo que propicie una buena salud mental, la jornada de labores no rígidas, menos horas de labores por semana sin poner en riesgo la productividad, el trabajo remoto que evite los largos desplazamientos a los centros laborales y la cordialidad con los pares y jefes (Wayne,2010).

En sociedades como la India, en donde es escaso el personal sanitario, el ausentismo laboral reduce considerablemente las atenciones que se puedan brindar a los pacientes. La ausencia de equipos, la escasa conectividad, el difícil acceso geográfico, el no contar con las condiciones laborales mínimas, el poco personal médico y la insatisfacción laboral incrementan el ausentismo según los señalan Kerketta et al.(2024).

Otro estudio realizado en la India, reveló que el personal estresado tiene un desempeño laboral menor y las demandas laborales del personal sanitario se han incrementado en los últimos años (Olorunfemi & Chika, 2024), en esa línea Islam et al. (2024) reveló que los motivos del ausentismo en zonas rurales se deben en 65% por acceder a capacitaciones, 41% por asuntos familiares; por lo cual, recomendaron flexibilizar horarios y que la comunidad respalde al personal de salud.

Por otra parte, el personal sanitario que no logra balancear su vida familiar con su demanda laboral enfrenta altos niveles de agotamiento, ocasionando que su salud mental y su capacidad física se vean disminuidos; sin embargo, pocas veces buscan apoyo, quizás por su

sentido de entereza profesional, lo cual causa que algunos miembros del personal de salud puedan concebir ideas suicidas, recurrir a las bebidas alcohólicas para hacerle frente al estrés laboral, según lo estudiado en Singapur por Chiang et al.(2024).

En Europa, se han realizado investigaciones respecto al ausentismo laboral como la realizada por Lillebråten et al. (2024) en Noruega, ellos aplicaron intervenciones denominadas donde el zapato aprieta, buscando determinar la causa básica del ausentismo en cada área y con la finalidad de brindar una atención integral al personal del área laboral intervenida. Así también, en Finlandia, Anttila et al. (2024) estudiaron al personal con ausentismo largo o corto que presentaban sentimientos de depresión, tristeza porque su labor no era valorada, no sentían que sus opiniones eran consideradas, sus actividades eran repetitivas, no percibían la existencia de retos laborales; por ello, sugirieron que los procedimientos laborales deben ser más dinámicos para generar un mejor desempeño y bienestar de los trabajadores.

Una causa recurrente del ausentismo laboral son las relacionadas a los motivos de salud, especialmente las asociadas con el estrés, como ocurre en Suecia, en donde el nivel de la carga laboral es tan crítico que genera abandono de los puestos de trabajo no sólo por periodos cortos sino también de manera duradera, crea insatisfacción laboral y además ocasiona gastos sociales en pensiones por discapacidad y la reducción de la productividad laboral (Gemés et al.,2024; Gynning et al.,2024).

Las estrategias organizacionales en Suecia, para reducir el ausentismo laboral, buscan centrarse en los factores organizacionales que influyen en las ausencias de sus empleados, siendo necesario la participación del equipo gerencial, quién debe impulsar activamente las políticas al respecto. Por otra parte, la participación comprometida de los empleados en las intervenciones asegura el éxito de estas prácticas organizacionales (Akerstrom et al,2024).

Se debería considerar también la situación familiar del empleado cuando se analiza el ausentismo laboral, por ejemplo, una persona casada con problemas de separación conyugal presenta mayor inestabilidad emocional que muchas veces se refleja en la ejecución de su trabajo, caso contrario ocurre con quienes recién empiezan a formar un hogar porque se centran en tener un desempeño laboral más sostenible en el tiempo, esto es más evidente para el género masculino que para el género femenino, de acuerdo a los investigadores suecos Wang et al.(2024).

El impacto económico en la productividad del ausentismo laboral por enfermedad, considerando el monto y los periodos de las ausencias, ha llevado a que en los Países Bajos se implementen incentivos monetarios para reducirlos, los mismos que deben de ejecutarse al inicio de la ausencia laboral para que su impacto sea más notorio, esto alivia a los demás empleados que tienen que asumir las labores del personal ausente y además que el ahorro obtenido puede revertirse en brindar mejores condiciones laborales a todo el personal, de acuerdo a Timp et al.(2024)

En diversos países occidentales, el ausentismo laboral representa una gran inquietud en el sector público, especialmente la manera en que las relaciones que se generan dentro del ambiente laboral; la relación con el jefe inmediato tiene un gran efecto en la motivación de sus empleados para acudir a trabajar porque una buena relación genera la participación de los empleados, lo que se traduce en sentir que su trabajo es orientado y sus opiniones son consideradas en la toma de decisiones. Estudiar las relaciones con los niveles superiores ayudará a entender la dinámica laboral y por ende lograr reducir el ausentismo laboral, hallazgo realizado por Pihl et al. (2022) en Dinamarca.

Según Magnavita et al. (2022) en Italia, la forma en que se organiza un trabajo influyó en la salud física y mental de los 345 trabajadores de salud investigados en el segundo semestre del año 2018, a quienes les aplicaron dos cuestionarios para evaluar el efecto psicológico, el equilibrio entre el esfuerzo realizado y la compensación recibida.

Los autores Fond et al. (2024) en Francia, hallaron que los trabajadores sanitarios presentaron problemas como el estrés laboral y la insatisfacción, los cuales están relacionados fuertemente con el burnout, además de problemas asociados al sueño vinculados en mayor nivel con el agotamiento y el ausentismo laboral de los investigados especialmente entre quienes tenían de 19 a 70 años y con una edad promedio de 42,2 años.

En Noruega, los empleados experimentan dolor y esto conlleva al ausentismo laboral a consecuencia de 3 aspectos: la relación labor y papel que desempeña porque trata de satisfacer las demandas de distintas áreas y jefaturas; la relación labor y su vida personal, esto claramente evidenciado con el teletrabajo en el cual no se define claramente los límites de cada uno de ellos y la incongruencia emocional que experimentan los trabajadores entre lo que se espera que demuestren desempeñando sus funciones y lo que realmente sienten (Christensen et al., 2024).

Los trabajadores de Estados Unidos estudiados Wang et al. (2024) opinaron que realizar su labor con más flexibilidad les brindó seguridad y sintieron menos agobio y preocupación grave a nivel psicológico; por lo tanto, las estrategias organizacionales deben incluir programas de bienestar mental para que los empleados puedan acceder a atenciones psicológicas cuando sean necesarias.

En América Latina, se han realizado diversas investigaciones respecto al clima laboral y el ausentismo laboral; así los investigadores mexicanos, Sansabas et al. (2024) consideraron que el ausentismo laboral no sólo perjudica el clima laboral sino también la productividad y los costos empresariales. Dentro de las varias causas del ausentismo laboral que abordaron están los problemas de salud en 25,40% como enfermedades, fatiga, cansancio, etc., también pueden existir causas personales que representan el 41,90% y el 8,70% se ausentó por escaso compromiso laboral.

En ese mismo sentido, los mexicanos Espino et al. (2020) consideraron que el ausentismo laboral podría estar relacionado con aspectos psicosociales asociados a los aspectos de la

organización y también a los aspectos de los individuos y que esta situación se incrementa conforme aumenta la edad del personal sanitario. En dicho estudio se evidenció que el entorno laboral y el manejo del tiempo están asociados al ausentismo laboral pero aún se deben realizar más estudios que determinen los factores psicosociales que influyen en la salud mental.

Moroni et al. (2022) señalaron que los trabajadores llevan a su vida personal los asuntos laborales, lo cual afecta a su salud emocional, pudiendo desencadenar enfermedades y problemas con su familia, adicionalmente infieren que el bienestar espiritual afecta positivamente en las conductas y habilidades laborales, esto también fue evidenciado en la investigación realizada por Duarte et al.(2022), donde el 75% de mexicanos con estrés han desarrollado problemas de comportamiento, a nivel cognitivo y emocional afectando su desempeño laboral, el clima laboral y sus relaciones familiares y según García et al.(2023) se afirma que el ausentismo aumentó a todo nivel, de manera gradual y reiteran su influencia en la salud y el desempeño de los trabajadores, además que en su investigación hallaron que las ausencias se presentaron principalmente los fines de semana.

Se dice que un trabajador feliz se desempeña mejor en su organización porque propicia la generación de un agradable clima laboral y por lo tanto el ausentismo laboral es menor, esta felicidad muchas veces está asociada a la satisfacción laboral la cual no se limita al factor económico si no a aspectos tan variados y relacionados al clima laboral como el compromiso, la colaboración con sus pares y superiores, además de cuestiones personales como sus buenas relaciones familiares y un claro propósito de vida, tal como lo mencionan los investigadores mexicanos Garduño et al. (2025). Por su parte, Márquez & Cardoso (2022) recomiendan conocer las necesidades de cada trabajador porque permite otorgarle una motivación más efectiva tomando en cuenta sus intereses económicos, académicos o familiares.

En Cuba, Bermejo et al. (2022) determinaron que las variables con mayor incidencia en el clima laboral eran: el estilo de liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, las condiciones del ambiente de trabajo y la toma de decisiones.

Trocoso et al. (2024) en Venezuela, señalaron que el 90% de los participantes en su investigación indicaron que el equipo gerencial no emplea planificación para organizar el trabajo, además el 97% considera que pocas veces o casi en ninguna ocasión las labores se desarrollan de manera ordenada por la escasa claridad en la distribución de tareas, el 97% de los encuestados opinaron que sus jefes a veces, escasamente o nunca los motivan para desarrollar eficientemente sus labores, además el 84,32% considera que a veces, escasamente o jamás se brinda una promoción laboral.

Las empresas siguen en la búsqueda de estrategias para reducir el ausentismo laboral, una de ellas es la gimnasia laboral, orientada a disminuir las lesiones musculoesqueléticas y otras clases de dolor, también tiene como objetivo desarrollar la concentración de los empleados, mejorar las relaciones laborales y por ende el clima laboral. Por lo tanto, la gimnasia laboral

debería formar parte de los programas de bienestar laboral en las organizaciones según los investigadores brasileños Soares et al. (2025).

Los investigadores colombianos, Mora et al. (2021) mencionaron que un ambiente laboral fortalecido brinda a los trabajadores motivación para que se comprometan con la actividad laboral y decrezca el ausentismo laboral y Parra et al. (2022) consideraron que la correlación entre las variables riesgos psicosociales y ausentismo es más evidente entre los profesionales de enfermería que entre el personal auxiliar. Uno de los efectos más evidentes del ausentismo laboral en el sector salud es en la calidad de las atenciones brindadas a su cliente externo que tiene un efecto en garantizar el acceso a las prestaciones de salud (Duque & Valencia (2021)

Mendoza et al. (2022) de acuerdo a su estudio realizado determinaron que el 80% de sus investigados consideraron que existe un buen clima laboral basado en relaciones adecuadas, buenas comunicaciones, en aspectos como manejo de problemas el 29,33% opinaron que los jefes lo hacían adecuadamente y el 32% consideró que los jefes buscan fomentar buenas relaciones.

Los investigadores ecuatorianos Fajardo et al. (2020) señalaron que cada institución del sector salud es singular y cada grupo humano posee particularidades, es debido a ello que investigar el clima organizacional es sumamente relevante para sostener el desarrollo de las instituciones de salud por esto, conocer el clima laboral de las diversas instituciones sanitarias brindará una retroalimentación que facilite realizar cambios organizacionales tanto a nivel actitudinal como conductual del personal involucrado.

Un aspecto importante es lograr un desarrollo laboral y bienestar del personal a la par, con el objetivo de lograr personal comprometido que genere un buen clima laboral en el cual sientan que sus opiniones y aportes son valoradas señalaron Acosta et al.(2024), también para Martínez & Ordoñez (2021) la escasa motivación en el personal afecta el logro de metas laborales y cuando los superiores no brindan oportunidades de promoción laboral genera insatisfacción, desde otra perspectiva para Delgado& Villacreses (2023) la principal causa del ausentismo laboral son los relacionados a los problemas de salud de los trabajadores.

Según la revisión de los estudios de clima laboral en los servidores de salud de Latinoamérica realizada por Medina & Heredia (2023), la existencia de un buen clima laboral coadyuva en la productividad sustentada en la confianza, las buenas relaciones de los compañeros de equipo, el apoyo al momento de resolver problemas y una genuina contribución en la obtención y continuación de los proyectos organizacionales.

Respecto a la revisión de artículos de Rojas & Izaguirre (2020), el 100% (20) de las investigaciones materia de estudio señalaron al ausentismo laboral como causante de la disminución del rendimiento, de la poca calidad en el cuidado, del estrés laboral, etc. y de los estudios elegidos, el 50% (10) evidenciaron como causantes del ausentismo a los problemas de salud, los permisos por asuntos personales, los accidentes laborales y las licencias por maternidad y sólo el 20% (4) mencionaron el efecto monetario del ausentismo laboral.

En Perú, se han llevado a cabo evaluaciones periódicas del clima laboral en el cual se desempeña el personal sanitario del sector público, lo que permite a los gestores diseñar y ejecutar estrategias en salvaguarda del nivel de desempeño laboral y por ende en la idónea calidad de las atenciones brindadas a los pacientes, tal como lo señalan Bustamante et al. (2023).

Tinoco (2023) sugiere que para lograr que los empleados continúen con una percepción favorable del clima laboral y satisfecho con sus trabajadores deben sentir que la empresa reconoce sus aportes y les brinda condiciones de trabajo adecuadas.

El 73% del personal sanitario opinó que el clima laboral debe mejorar en los establecimientos de salud de Lima Sur, según la investigación realizada por Cuya et al. (2023), en tanto que para Ventura et al. (2024), el 51,18% de los trabajadores de empresas limeñas consideró al liderazgo como factor determinante en el buen clima laboral y consideraron que la continua rotación del personal en las diferentes empresas afecta su productividad; por lo tanto, es necesario establecer mecanismos que reduzcan el ausentismo y por ende no se afecte el rendimiento laboral programado.

El ausentismo laboral en el personal de salud puede deberse a diversas causas tanto físicas como mentales, una de ellas es el estrés laboral, el cual es un problema que incide en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores (López, 2024).

Las 03 enfermedades ocupacionales más recurrentes en el personal de enfermería de un hospital en Cajamarca fueron: la lumbalgia en un 72,5%, el Covi-19 en un 67,5% y la fatiga postural en 61,3%, lo cual respalda el riesgo ergonómico encontrado de 85% (Leiva, 2024).

Según Suárez (2021), entre los trabajadores de un hospital de Lima, las técnicas de enfermería con más de 20 años de servicios, casadas y cuya edad superaba los 50 años fueron quienes tuvieron elevado ausentismo laboral durante el periodo de investigación, las lesiones musculoesqueléticas fueron la principal causa de ausentismo laboral con 72,73% en el año 2017 y 65,22% en el año 2018, seguidas de las enfermedades de la piel con 18,18% en el año 2017 y 30,43% en el año 2018.

Toda esta realidad también se presenta en el Policlínico Víctor Larco Herrera, un centro asistencial de atención primaria, que fue creado por disposición de la presidencia ejecutiva de ESSALUD el 20 de mayo del 2008, fue inaugurado el 18 de abril del 2009 y forma parte de la Red Asistencial La Libertad con una población adscrita de 36283 asegurados, durante el año 2024, que provienen de distintos estratos sociales y demandan una atención de salud de alta calidad.

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) es una entidad que administra los fondos intangibles de la seguridad social, cuenta con personería jurídica y autonomía administrativa, financiera, contable, económica, contable y técnica y está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del estado peruano. ESSALUD cuenta con 26 redes prestacionales y con más de 400 establecimiento de salud en todo el Perú.

Respecto a las problemáticas encontradas en el Policlínico Víctor Larco Herrera, tenemos un personal que durante el año 2024 registró 38 días de licencia sin goce de haber, 47 días de licencia con goce de haber y 527 días de descansos médicos otorgados al personal del Pol. Víctor Larco haciendo un total de 612 días de ausentismo laboral y en promedio por trabajador de 8,16 días.

Los antecedentes del clima laboral y del ausentismo laboral revisados evidencian que se han realizado escasas investigaciones en los establecimientos de salud de nuestra región de la relación existe entre estas dos variables; por esta razón, la presente investigación buscó llenar esta brecha de conocimientos y sentar las bases para la realización de investigaciones posteriores en establecimientos de salud, locales y nacionales, orientados a brindar atención de salud primaria.

Por lo expuesto, se buscó responder la pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024?, para lo cual se planteó como objetivo general del estudio analizar la relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024 y se establecieron como objetivos específicos el describir cómo se presenta el clima laboral, conocer cómo se presenta el ausentismo laboral y explicar la relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera.

MATERIAL Y MÉTODOS

El enfoque de investigación que se utilizó fue cuantitativo, el tipo de investigación fue correlacional lo cual permitió identificar la relación entre las variables estudiadas, se empleó un diseño de investigación no experimental y transversal.

Para estudiar el clima laboral se empleó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con la escala de Likert y para investigar el ausentismo se utilizó la técnica de revisión documental y como instrumento el registro de ausentismo laboral además de una pregunta de cuestionario para averiguar el motivo de la ausencia.

Se aplicó el análisis descriptivo, se utilizó percentiles para determinar los niveles de la variable independiente (malo, regular y malo), la información recolectada a través de los instrumentos se ingresó y procesó en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 27, los resultados se presentaron empleando tablas y figuras para facilitar la interpretación de los hallazgos. En relación con los objetivos de la investigación, se utilizó el Chi cuadrado de Pearson para la existencia de una relación directa entre las variables, considerando que existen evidencias suficientes de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$).

El cuestionario se validó con una prueba piloto aplicada a 15 trabajadores, la confiabilidad se determinó a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach donde se obtuvo

un valor de 0,808 y la validez se realizó con la validación de juicio de 03 expertos que evaluaron el instrumento empleando una escala dicotómica.

La población estuvo conformada por los 75 trabajadores (personal asistencial y administrativo) del Policlínico Víctor Larco Herrera, distribuidos en el servicio médico quirúrgico, el servicio de ayuda al diagnóstico y la oficina administrativa, estos a su vez tienen distintas áreas.

Se desarrolló la investigación observando los principios de confidencialidad de los datos recopilados empleando un manejo discreto y se utilizaron únicamente para fines académicos

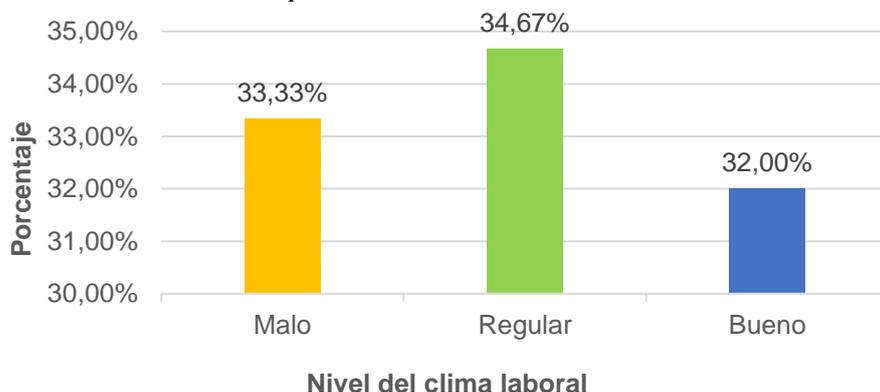
RESULTADOS Y DISCUSION

El 64,00% del personal pertenece al grupo etáreo comprendido entre los 40 años a 59 años, el 25,33% tiene entre 25 años a 39 años y el 10,67% tiene de 60 años a más, el personal femenino representa el 69,30% y el 30,70% corresponde al sexo masculino, en relación al tiempo de servicio el 53,40% tiene más de 15 años laborando en su área o servicio, el personal con menos de 1 año de labores representa el 17,30%, también el personal con 6 años a 15 años es el 17,30% y por último el 12,00% del personal tiene de 1 año a 5 años laborando en su área o servicio.

Acerca del primer objetivo específico, describir cómo se presenta el clima laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, a la luz de los resultados obtenidos, en la figura 1 se evidencia que la percepción general del clima laboral es mala en 33,33%, regular en 34,67% y buena en 32,00%.

Figura 1

Nivel de clima laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera



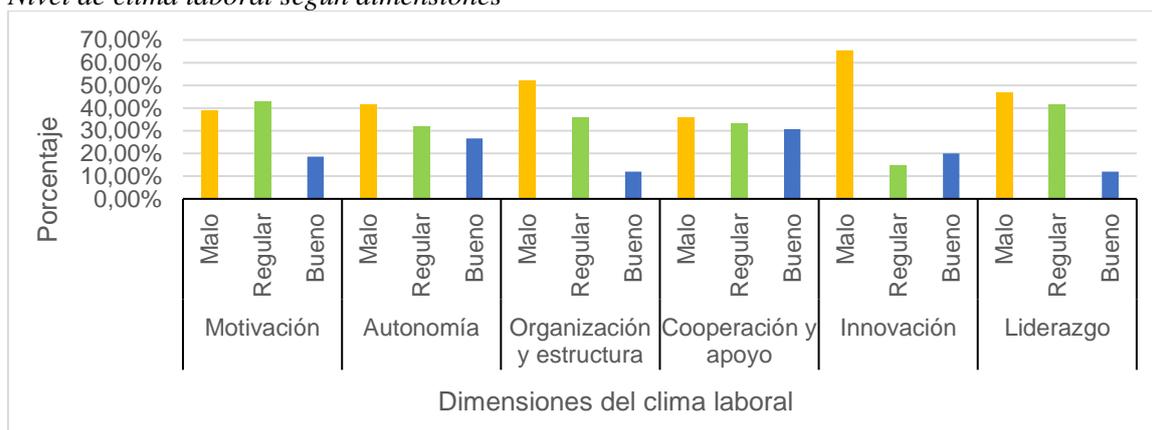
Nota: Cuestionario aplicado en febrero 2025

Estos hallazgos se alinean por lo estudiado por Cuya et al. (2023) donde el 73% del personal sanitario encuestado consideró que el clima se debe mejorar, al llegar a este punto es necesario que los directivos tomen en cuenta lo señalado por Brunet (1987) e identifiquen los motivos de satisfacción de los empleados, para que mediante acciones planificadas logren una percepción mayoritariamente buena del clima laboral, también se debería considerar las tres variantes del clima laboral mencionadas por Likert como son las causantes, las intermedias y las finales ya que un adecuado manejo de las mismas generará un buen clima laboral.

Respecto a la percepción del clima laboral por dimensiones como se aprecia en la figura 2, los encuestados en la dimensión de motivación consideraron que es regular en 42,66% y en la dimensión de autonomía en la toma de decisiones para el 41,33% era mala, esto no concuerda con el estudio realizado por Márquez & Cardoso (2022), donde la motivación tenía una correlación significativa con la toma de decisiones, al igual que Bustamante et al. (2023) quienes consideran que brindar autonomía en los empleados mejora el clima laboral.

Figura 2

Nivel de clima laboral según dimensiones



Nota: Cuestionario aplicado en febrero 2025

En la dimensión de la organización de procedimientos, el 52% opinó que es mala, coincidiendo con lo señalado por Trocoso et al. (2024) quienes en su investigación hallaron que el 90% de los participantes señalaron que no se emplea una planificación para organizar el trabajo y además el 97% consideraron que pocas veces o casi en ninguna ocasión las labores se desarrollan de manera ordenada por la escasa claridad en la distribución de tareas.

En la dimensión de apoyo y cooperación el resultado obtenido fue una percepción mala en 36%, lo cual concuerda con los resultados de Martínez y Ordoñez (2021) donde el 53% de sus encuestados consideró que las jefaturas se interesan en algo, poco o nunca en su desarrollo.

En la dimensión innovación el resultado obtenido fue una percepción mala en 65,33% coincide con Acosta et al. (2022) en cuya investigación se evidencia una escasa valoración a los aportes que realizan los empleados en su organización.

En la dimensión liderazgo el resultado obtenido fue una percepción mala en 46,67%, discrepando con la investigación realizada por Mendoza et al. (2022), donde 29,33% opinó que el manejo de problemas era adecuado por parte de sus jefes lo hacían adecuadamente y el 32% consideró que los jefes buscan fomentar buenas relaciones. Es relevante mencionar que en el estudio realizado por Ventura et al. (2024) el 51,18% opinó que el liderazgo constituye un factor determinante para generar un buen clima laboral.

Se debe considerar la investigación realizada por Bermejo et al. (2022) en la cual establecen al estilo de liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, las condiciones del

ambiente de trabajo y la toma de decisiones como aspectos muy valorados por los trabajadores en la determinación del nivel del clima laboral.

Según se establece en la tabla 1, el personal menor a 40 años percibe al clima laboral en 63,16% como bueno, el personal que tiene entre 40 a 59 años lo considera como regular en 41,67% y el personal con más de 60 años considera en un 62,50% que el clima laboral es malo. Otro aspecto importante es el tiempo de servicio del personal, aquellos con menos de 5 años de servicio, conformado por el 29,30%, consideraron mayoritariamente que el clima es bueno, en cambio para quienes cuentan entre 6 a 15 años de servicios, representan el 17,30%, opinaron que el clima regular es casi proporcionalmente percibido como malo, regular y bueno, mientras que para aquellos que tienen más de 15 años de servicios y que constituye el 53,40% del total de los trabajadores.

Tabla 1

Nivel del clima laboral según los datos generales del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera

Datos Generales		Clima laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n _o	%						
Edad	25 a 39 años	3	15,79%	4	21,05%	12	63,16%	19	25,33%
	40 a 59 años	17	35,42%	20	41,67%	11	22,92%	48	64,00%
	60 a más años	5	62,50%	2	25,00%	1	12,50%	8	10,67%
Tiempo que labora en su área y/o servicio	Menos de 1 año a 5 años	4	18,18%	6	27,27%	12	54,55%	22	29,30%
	6 años a 15 años	4	30,77%	5	38,46%	4	30,77%	13	17,30%
	Más de 15 años	17	42,50%	15	37,50%	8	20,00%	40	53,40%
Total		25	100,00	26	100,00	24	100,00	75	100,00%
			%		%		%		100,00%

Nota: Cuestionario aplicado en febrero 2025

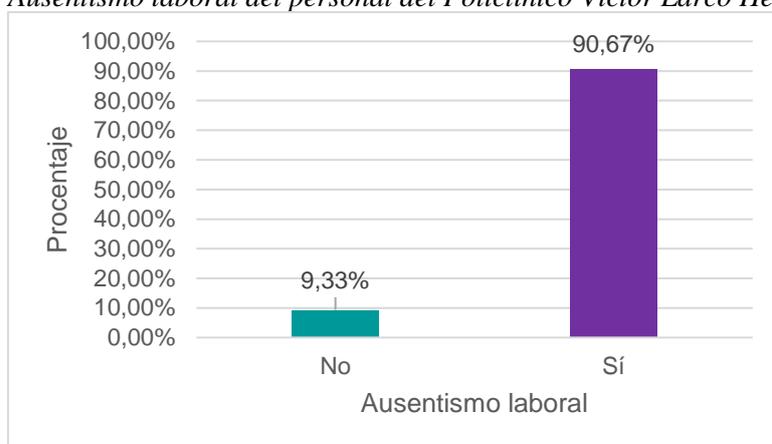
No cabe duda que mientras el personal sea más joven y con menos tiempo de servicio tienen una percepción del clima laboral mejor que aquellos con más edad y que tienen más tiempo laborando en el policlínico, además esto es compatible con lo investigado por Espino et al. (2020)

quienes señalan que conforme aumenta la edad del personal sanitario se incrementa la posibilidad del ausentismo laboral ocasionado por aspectos psicosociales asociados a los aspectos de la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, conocer cómo se presenta el ausentismo laboral del Policlínico Víctor Herrera, en la figura 3 se observa que el 90,67% del personal tuvo ausentismo laboral y según los registros de ausentismo laboral el número de días promedio de ausencia del personal del Policlínico Víctor Larco durante el año 2024 fue de 8,16 días, un poco superior al promedio de días de ausentismo laboral hallado por Suárez (2021) en el hospital de Lima.

Figura 3

Ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera

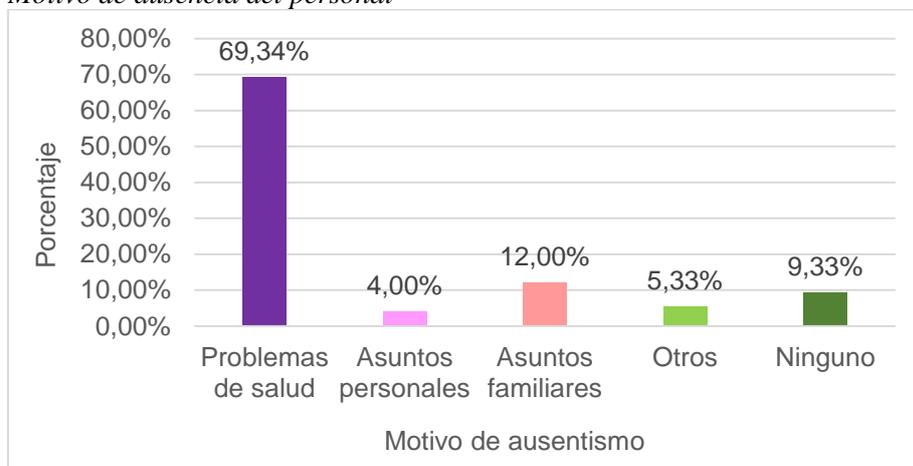


Nota: Cuestionario aplicado en febrero 2025

El ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera durante el año 2024 fue causado por varios motivos como se observa en la figura 4, siendo la principal los problemas de salud que representan el 69,34%, hallazgo que coincide con lo obtenido por Parra et al. (2022) donde el ausentismo por causa médica fue de 62,20%.

Figura 4

Motivo de ausencia del personal



Nota: Cuestionario aplicado en febrero 2025

Los asuntos familiares representan en el presente estudio el segundo motivo de ausencias del personal alcanzando un 12%, entiéndase por asuntos los relacionados principalmente al cuidado de los hijos o familiares enfermos, al contrario de lo investigado por Mora et al. (2021), donde los compromisos con los hijos y el apoyo de los trabajadores a sus familias representaba una de las razones de ausencias con alta frecuencia, aunque el porcentaje en esta investigación no supera un quintil se debe considerar lo estudiado por Wang et al. (2024) quienes concluyeron que una situación familiar inestable aumenta la tasa de ausentismo laboral.

Por lo que se refiere al ausentismo laboral por asuntos personales fue de 4% muy por debajo del 41,90% del ausentismo laboral investigado por Sansabas et al. (2024) y del 65% reportado por Islam et al. (2024).

Según Belander citado por Brunet (1987) cuando la ausencia de un trabajador se debe a motivos no relacionados con la salud es una manera de expresar su malestar por su ambiente laboral, esta situación genera efectos en las actividades de la empresa porque debe cubrirse con más personal o generar costos de horas extras; razón por la cual, el análisis de los registros de ausentismo laboral debería realizarse de manera constante para poder identificar las causas más frecuentes y tomar acciones al respecto, como en las intervenciones propuestas por Lillebråten et al. (2024).

En lo que toca al tercer objetivo específico, explicar la relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, los hallazgos de la investigación señalan que al realizar un cruce de las variables, tabla 2, se determinó que existe una relación significativa entre quienes consideraron que el clima laboral era malo porque el 100 % de ellos tuvieron ausentismo laboral, algo similar con las conclusiones arribadas en la investigación de Espino et al. (2020) donde la relación del ausentismo y el ambiente laboral fue muy alta; no obstante, el ausentismo laboral también fue bastante alto entre el 68% que opinaron que el clima laboral era regular y bueno, debido a que la razón principal son los problemas de salud, situación que afectó al 69,34 % de los trabajadores del Policlínico Víctor Larco durante el año 2024, vale la pena inferir que dichas enfermedades pueden o no haber tenido relación con factores asociados al clima laboral.

Tabla 2
Relación del nivel del clima laboral y el ausentismo del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera

Ausentismo laboral	Clima laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		n _o	%
	n _o	%	n _o	%	n _o	%		
No	0	0,00%	4	15,38%	3	12,50%	7	9,33%
Sí	25	100,00%	22	84,62%	21	87,50%	68	90,67%
Total	25	100,00%	26	100,00%	24	100,00%	75	100,00%

Nota: Cuestionario aplicado en febrero 2025

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación del clima laboral y del ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024, en el análisis estadístico del Chi cuadrado de las variables estudiadas reflejado en la tabla 3, encontramos que el nivel de significación fue de $p=0,136$ lo que implica no hay suficiente evidencia para determinar la existencia de una relación clara y significativa.

Tabla 3

Prueba de Chi-cuadrado del clima laboral y el ausentismo laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,983	2	0,136
Razón de verosimilitud	6,118	2	0,047
Asociación lineal por lineal	2,278	1	0,131
Número de casos válidos	75		

Nota: Datos extraídos del Cuestionario aplicado en febrero 2025 y procesados en SPP 27.

Sin embargo, al realizar el análisis de cada dimensión del clima laboral con el ausentismo laboral, tal como se visualiza en la tabla 4, en la dimensión motivación se obtuvo ($p=0,02$), esto nos indica que existe una relación significativa entre la motivación del personal y el ausentismo laboral, esto es congruente con el parecer de Chiavenato (2011) al señalar que el clima laboral está ligado muy estrechamente con las motivaciones de cada uno de los participantes de la organización, si un clima laboral es bueno existe bienestar, compromiso, cooperación, etc. en cambio, si la motivación es escasa, se percibe el desánimo, el egoísmo y la insatisfacción.

Tabla 4

Prueba de Chi-cuadrado de las dimensiones del clima laboral y el ausentismo laboral

Dimensiones del clima laboral	Ausentismo laboral	
Motivación	Chi-cuadrado	7,784
	Sig.(bilateral)	0,020
	Significancia	Significativa
Autonomía	Chi-cuadrado	4,084
	Sig.(bilateral)	0,130
	Significancia	No significativa
Organización y estructura	Chi-cuadrado	2,683
	Sig.(bilateral)	0,262
	Significancia	No significativa
Cooperación y apoyo	Chi-cuadrado	0,545
	Sig.(bilateral)	0,761
	Significancia	No significativa
Innovación	Chi-cuadrado	4,906
	Sig.(bilateral)	0,086

	Significancia	No significativa
Liderazgo	Chi-cuadrado	2,313
	Sig.(bilateral)	0,315
	Significancia	No significativa

Nota: Datos extraídos del Cuestionario aplicado en febrero 2025 y procesados en SPP 27.

Por ello, es apropiado tomar en consideración lo mencionado por Márquez & Cardoso (2022) quienes recomiendan conocer las necesidades de cada trabajador porque permite otorgarle una motivación más efectiva tomando en cuenta sus intereses económicos, académicos o familiares, lo cual es congruente con lo manifestado por Wayne (2010) respecto a que existen otros aspectos altamente valorados por los empleados para crear un buen clima laboral, es decir, un grato ambiente de trabajo que genere una buena salud mental, jornadas laborales flexibles, el trabajo remoto y la cordialidad con los pares y jefes.

Algo similar ocurre en la investigación de Hao & Wang (2022), donde se señala que cuando el personal está comprometido en el cumplimiento de sus funciones no sólo por razones económicas sino por encontrar satisfacción y respaldo tendrá menos deseo de ausentarse de la organización; por lo tanto, es vital que las organizaciones brinden un clima laboral de soporte a sus colaboradores.

Por lo cual, se comparte lo mencionado por Garduño et al. (2025) respecto a que un trabajador feliz ayuda en la creación de un buen clima laboral y este grato ambiente laboral reduce las ausencias, así también lo menciona López(2024) al afirmar que fomentar un agradable clima laboral es una buena estrategia para disminuir el ausentismo laboral y además se debería fortalecer las buenas relaciones verticales con la alta dirección y jefes inmediatos porque tiene un efecto positivo en la reducción del ausentismo laboral según los señalado por Pihl et al.(2022).

A la luz de los resultados obtenidos en este estudio, es importante reconocer algunas limitaciones que podrían haber influido en el alcance y la generalización de los hallazgos, adviértase que, a pesar de haber utilizado instrumentos validados y se realizó una prueba piloto para garantizar la confiabilidad de los datos, la subjetividad en las respuestas de los participantes podría haber influido en los resultados. La percepción del clima laboral está influenciada por factores emocionales y del entorno laboral que pueden cambiar con el tiempo, por ello sería recomendable realizar estudios longitudinales que permitan evaluar y establecer relaciones entre clima laboral y su impacto en el ausentismo laboral a lo largo del tiempo.

CONCLUSIONES

La percepción del clima laboral evidencia que el 33,33% considera que es malo, el 34,67% considera que es regular y el 32,00% considera que es bueno%, además cinco de las seis dimensiones del clima laboral estudiadas obtuvieron una apreciación mayoritariamente mala y

conforme se incrementa la edad de los trabajadores y sus años de servicios su valoración del clima laboral cambia de bueno a malo.

Existe un elevado ausentismo laboral (90,67%) con 8,16 días de ausencia en promedio por trabajador, causado principalmente por problemas de salud (69,34%), seguido de los asuntos familiares (12%), por asuntos personales (4%) otros motivos (5,33%) y únicamente el 9,33% no presentó ausencias durante el año 2024.

Se observa cierta relación entre las variables de estudio porque quienes consideraron que existe un mal clima laboral el 100% presentó ausentismo laboral; sin embargo, el personal cuya apreciación del clima laboral fue regular y buena también presentaron ausentismo por problemas de salud por lo que es propicio señalar que las enfermedades pueden o no tener relación con el clima laboral.

En el análisis estadístico de la relación entre el clima laboral y el ausentismo laboral el valor de significancia del Chi cuadrado fue de $p=0,136$ lo cual implica que no hay suficiente evidencia de la existencia de una relación clara y significativa; sin embargo, se obtuvo un valor de $p=0,02$ entre la dimensión motivación del clima laboral y el ausentismo laboral que indica la existencia de una relación significativa, por lo cual se concluye que un clima laboral con deficiente motivación laboral se relaciona con el ausentismo laboral.

REFERENCIAS

- Acosta Zambrano, M. B., Coox Macay, G. M., & Álvarez Vidal, M. E. (2024). Habilidades blandas y su influencia en el clima laboral de los funcionarios de San Vicente. *Revista Compromiso Social*, 79–88. <https://doi.org/10.5377/recoeso.v1i13.19294>
- Akerstrom, M., Severin, J., Miech, E.J., Wikström & Roczniwza, M.(2024). Reducing sickness absence among public-sector healthcare employees: the difference-making roles of managerial and employee participation. *Int Arch Occup Environ Health*, 97, 341–351. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02048-0>
- Anttila, A., Nuutinen, M., Van Gils, M., Pekki, A., & Sauni, R. (2024). Associations of depressive symptoms and psychosocial working conditions with sickness absences in a Finnish cohort of 11,495 employees. *Preventive medicine reports*, 47, 102899. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102899>
- Bermejo Salmon, M., Suárez Caimary, I.L.& Salazar Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED. <https://n9.cl/ft8s2>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Bustamante Vidaurre, M. L., Gálvez Díaz, N. del C., & Arrunategui Huamán, B. P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Cuya Lévano, V., Huamán Valiente, N., Placencia Medina, M. D., Muñoz Zambrano, M. E., & Pando Álvarez, R. (2023). Clima organizacional y productividad laboral en trabajadores de los establecimientos de salud I-3 de Lima Sur, 2020. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 9(2), 38–43. <https://doi.org/10.37065/rem.v9i2.658>
- Chiang, G. S. H., Low, L. L., Chia, T. H., Sundram, M., & Tan, B. Y. (2024). Prevalence of risk of distress and associated factors among physicians, nurses and rehabilitation therapists in a community hospital: A cross-sectional study. *Singapore Medical Journal*, 65(2), 123-128. <https://doi.org/10.11622/smedj.2021169>
- Chiang Vega, M., Hidalgo Ortiz, J. P., & Gómez Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital de las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

- Christensen, J. O., Emberland, J. S., Knardahl, S., & Nielsen, M. B. (2024). Pain, Conflicted Feelings About Work, and Sickness Absence: A Prospective Study of the Effects of Number of Pain Sites and Role Conflicts on Medically Certified Sickness Absence. *The journal of pain*, 25(3), 690–701. <https://doi.org/10.1016/j.jpain.2023.09.022>
- Delgado Delgado, D. P. & Villacreses Álvarez, G. V. (2023). Ausentismo laboral y su impacto al clima organizacional. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 6(12 Edición Especial), 338–353. <https://doi.org/10.56124/tj.v6i12ep.0117>
- Duarte Beltrán, E. Montesinos González, S., & Calvo Cortés, J. (2023). Mejora del clima organizacional de una empresa de servicios basado en la NOM-035-STPS-2018. *Unaciencia Revista De Estudios E Investigaciones*, 16(30), 49–60. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v16i30.690>
- Duque Guzmán, L. & 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>
- Espino Porras, C. L., de Luna López, M. C., Flores Padilla, L., Ramírez Echavarría, E. J., Brito Cerino, M. I., & Gómez Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3), 317-327. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- ESSALUD. (2020). *Plan estratégico Institucional 2020-2024*. Seguro Social de Salud. https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/planes/plan_estrategico_institucional_2020_2024.pdf
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Fond, G., Smith, L., Tran, B., Lucas, G., Nguyen, T. T., Yon, D. K., & Boyer, L. (2024). Unmasking the triad of burnout, absenteeism, and poor sleep among healthcare workers during the third wave of COVID-19 pandemics. Results from the national AMADEUS study. *Journal of affective disorders*, 355, 247–253. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.03.157>
- García Caballero, J. C., Cruz Martínez, J. A., & Villarreal Barranca, H. Z. (2023). Principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al Hospital General de Zona No. 3 Tuxtepec, Oaxaca. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(6), 1183 – 1195. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1515>
- Garduño Realivazquez, K. A., Núñez Ramírez, M. A., & Sánchez Bañuelos, M. N. (2025). Revisión sistemática de método mixto sobre la medición de felicidad en el trabajo. *RIDE*

Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 15(30).
<https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2302>

- Gémes, K., Pettersson, E., Sjölund Andoff, S., Farrants, K., Friberg, E., & Alexanderson, K. (2024). Sickness absence and disability pension trajectories among individuals on sickness absence due to stress-related disorders. Two prospective population-based cohorts with 13-month follow-up. *PloS one*, 19(12), e0315706. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315706>
- Gynning, B. E., Christiansen, F., Lidwall, U., & Brulin, E. (2024). Impact of work-life interference on burnout and job discontent: A one-year follow-up study of physicians in Sweden. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 50(7), 519–526. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4181>
- Kerketta P, Maniyara K, Palle E & Kodali PB. (2024). Exploring health worker absenteeism at public healthcare facilities in Chhattisgarh, India. *Primary Health Care Research & Development*, 25(e44). 1–7. <https://doi.org/10.1017/S1463423624000343>
- Hao, Y. J., & Wang, G. H. (2022). The Effect of Supportive Organizational Climate on Employee Turnover Intention: A Cross-Level Analysis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 334-355. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103021>
- Islam M.R., Angell B., Naher N., Islam B.Z., Khan M.H., McKee M., et al. (2024). Who is absent and why? Factors affecting doctor absenteeism in Bangladesh. *PLOS Glob Public Health*. 4(4). e0003040. <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003040>
- Leiva Mejía, H. (2024). Factores de riesgo relacionados con enfermedades ocupacionales y ausentismo laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2022 [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6650>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales* (Serie protección de la salud de los trabajadores, n° 3). Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
- Lillebråten, A., Tøge, A. G., & Bernstrøm, V. H. (2024). Reducing sickness absence: a work environment intervention in Norwegian hospitals. *BMC health services research*, 24(1), 920. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11373-6>
- López Ruiz, M. A. (2024) Factores demográficos asociados al estrés laboral en trabajadores de la salud de un hospital de Lima. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134120>

- Magnavita, N., Chiorri, C., Karimi, L., & Karanika-Murray, M. (2022). The Impact of Quality of Work Organization on Distress and Absenteeism among Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13458. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013458>
- Márquez Gómez, J.O. & Cardoso Jiménez, D. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>
- Martínez Ochoa, C., & Ordoñez Espinoza, C. (2021). Análisis del Clima Organizacional en las Cooperativas. Caso: Cooperativa Mushuk Yuyay. Cantón Cañar-Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 549-571. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.599>
- Medina Pariente, N. M. & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1). <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Mendoza Vargas, J. M., Burbano Pantoja, V. M., & Mendoza Vargas, H. H. (2022). Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral: un estudio focalizado en el laboratorio LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 163-179. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593009>
- Moroni, C. M., Olmedo Espinosa, L. A., Korniejczuk, V. A., Manzano González, M., Blanco Angulo, N. E. & Morales Vázquez, E. Y. (2022). Salud espiritual, clima organizacional y funcionamiento familiar. *Revista de Psicoterapia*, 33(122), 143-156. <https://doi.org/10.33898/rdp.v33i122.994>
- Olorunfemi, O., & Chika, O. J. (2024). Effect of Occupational Stress on Work Behavior as Perceived by Nurses at Benue State University Teaching Hospital Makurdi. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 28(1), 23–26. https://doi.org/10.4103/ijoem.ijoem_7_23
- Parra, I., Díaz, N. & Saballeth, J. (2023). Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. *Revista CIFE*, 25(42), 14-44. https://doi.org/10.48713/10336_30156
- Pihl Thingvad, S., Winter, V., Schelde Hansen, M., & Willems, J. (2022). Relationships matter: how workplace social capital affects absenteeism of public sector employees. *Public Management Review*, 26(4), 1033–1060. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2142652>

- Rojas Pimentel, J., & Izaguirre Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), 71-77.
<https://doi.org/10.17268/scienco.2020.011>
- Sansabas Villalpando, V., Valadez Aranda, M. del R., Gallegos Padilla, J. & Ronquillo Salas, C.A. (2024). Ausentismo Laboral en una Empresa Manufacturera en Ciudad Juárez (EMCJ): Un Estudio Cualitativo de las causas. *Revista Electrónica sobre Educación Media y Superior*, 11(22). <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/386>
- Soares, C. L., Portugal Júnior, P. dos S., & Alves, A. F. (2025). Benefícios da ginástica laboral para empresas e seus colaboradores: uma análise da literatura. *Revista Foco*, 18(2), e7674.
<https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n2-037>
- Suárez Egoavil, C.A.(2021) Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364-371.
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>
- Timp S., van Foreest N.D. & van Rhenen, W. (2024) Effect of financial incentives on the cost and duration of sickness absence. *PLoS ONE*, 19(6), e0305235.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305235>
- Tinoco Plasencia, C. J.(2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Industrial Data*, 26(2), 217-237.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Trocoso Tambo, L. del C., Maldonado Mosquera, D. J., & Isea Argüelles, J. J. (2024). Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 41-54.
<https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.94>
- Ventura Hernández, E.M., Castro Guzmán, E.A., & Matta Solís, E.P. (2024). The Impact of Work Environment on Worker Productivity in Companies in Lima. *Revista Tecnológica – ESPOL*,36(1),124-134.
<https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144>
- Wang, M., Svedberg, P., Narusyte, J., & Ropponen, A. (2024). Changes in family situation and concurrent changes in working life: a 15-year longitudinal analysis. *Family medicine and community health*, 12(2), e002438. <https://doi.org/10.1136/fmch-2023-002438>
- Wang, M. L., Narcisse, M. R., Togher, K., & McElfish, P. A. (2024). Job Flexibility, Job Security, and Mental Health Among US Working Adults. *JAMA network open*, 7(3), e243439.
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.3439>
- Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Editorial Prentice Hall.