

## FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DE CIUDAD JUAREZ

Karla Yesenia Moreno Mendoza<sup>1</sup>  
Natalia de Jesús Martínez Sandate<sup>2</sup>  
Diana Mireya Nieto Hipólito<sup>3</sup>

**Resumen:** El ausentismo laboral impacta a organizaciones y empleados, trae consigo un sinnúmero de problemáticas, además no tiene distinción de sexo y edad ya que todo trabajador está expuesto a él. El ausentismo laboral, es la ausencia de un empleado a su lugar de trabajo al cual se pensaba asistir, exceptuando los periodos vacacionales y las huelgas. En México, el ausentismo laboral representa la pérdida del 7.3% en los costos de la nómina en una empresa, los motivos principales que generan ausentismo laboral son vacaciones, tiempo libre o enfermedad. Mientras que en Ciudad Juárez, el ausentismo es un problema poco estudiado, en esta ciudad los principales motivos de estas ausencias son enfermedades, maternidad, asuntos escolares y personales. Este documento tiene como objetivo general, identificar los factores asociados al ausentismo laboral en pequeñas y medianas empresas del sector de alimentos y bebidas de Ciudad Juárez, Chihuahua. Además, de manera específica, se busca determinar los factores asociados al ausentismo, entre los cuales se encuentran motivos médicos, causas atribuibles a la organización y situaciones personales. La población del estudio estuvo conformada por empleados de este sector, tales como, gerentes, cocineros, meseros y recepcionistas. Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, exploratorio, descriptivo no experimental y transversal, donde participaron 144 personas. Los resultados indican que el ausentismo laboral no es una problemática que afecte con frecuencia al sector de alimentos y bebidas, finalmente el 91.93% de los participantes consideraron que las enfermedades son un factor bajo para ausentarse del trabajo.

**Palabras clave:** Ausentismo, factores por causa médica, personal y atribuible a la organización.

### 1 Introducción

El ausentismo impacta negativamente en la economía, la competitividad y el recurso humano de las organizaciones. Este problema afecta principalmente el desarrollo de los empleados ya que interfiere en el manejo óptimo de su productividad y habilidades (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2018). Un estudio realizado en una institución educativa de Bogotá en el año 2015, señala que más de la mitad de las personas que se ausentan pertenecen al área de administración predominando el sexo femenino; otra

<sup>1</sup> Estudiante de la Licenciatura en Contaduría. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. al147288@alumnos.uacj.mx.

<sup>2</sup> Estudiante de la Licenciatura en Contaduría. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. al147366@alumnos.uacj.mx.

<sup>3</sup> Egresada de la Universidad Autónoma de Baja California como Licenciada en Informática. Cuenta con estudios de Maestría en Educación por parte del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Ciudad Juárez. Doctora en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Profesor de Tiempo Completo en la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez desde 2006. Colabora en las asignaturas de Seminarios de Investigación del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez desde 2017. Email: diana.nieto@uacj.mx

investigación realizada en el 2015 en Lima, Perú, argumentó que el 76.3% del personal que solicitó licencias médicas por enfermedad pertenece al sexo femenino y un 23.7% al masculino; además, otro estudio realizado en una central de energía en Antioquia en el año 2017, evidenció que el rango de edad con mayor ausentismo laboral es de personas entre los 51 a 59 años (Sánchez, 2015; Jave, 2015; Venegas, Jiménez, Cudris, & Redondo, 2017).

Por otra parte, un estudio realizado en una empresa social de Antioquia del año 2017 al 2018, señaló que la primer causa de ausentismo laboral es por enfermedades generales con un 88.4% de 285 eventos de ausentismo; asimismo, una investigación realizada en Bogotá en el año 2018, identificó que las causas de ausentismo son enfermedades del sistema osteomuscular y del sistema digestivo; de acuerdo con una investigación desarrollada en Bogotá, Colombia en el año 2017, se encontró que las enfermedades más comunes que producen ausencias son: enfermedades respiratorias, estrés psicológico y en el caso de las mujeres incapacidades por maternidad; por otra parte, una revisión sistemática realizada en el año 2018 dirigida a países de América Latina, evidenció que la presencia de trastornos mentales como, ansiedad, depresión y estrés, puede generar una incapacidad médica que ocasiona en promedio 35 días de ausencia (Mira & García, 2017-2018; Angel, Elizalde, Farfan, & Nomesque, 2018) (Morquera, 2017; Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2018).

En relación al tema de los factores personales, una investigación realizada en México en el sector manufacturero en 2016, indicó que la principal causa de ausentismo se debe a la falta de interés propio de los trabajadores y no por causa de una enfermedad o un riesgo de trabajo; dentro de este contexto, un estudio elaborado en Lima, Perú en el año 2018, muestra que los factores personales más comunes de ausentismo son: actividades extra laborales, compromisos familiares e inconvenientes de transporte (García & Martínez, 2016; Alaluna, 2018).

Por otra parte, se ha encontrado que los factores organizacionales también influyen en el ausentismo, una investigación demostró que cuando la satisfacción laboral disminuye hay un incremento en el ausentismo, mientras que otra investigación realizada en el año 2015 menciona que el ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones tanto en los costos, productividad, desgaste administrativo, pérdida de clientes por incumplimiento y recurso humano; aunado a esto, un estudio realizado en una institución educativa de Bogotá en el año 2015, señala que los casos de accidentabilidad produjeron 99 días laborales perdidos (Caballero, 2015; Sánchez, 2015).

En México, el ausentismo laboral representa la pérdida del 7.3% en los costos de la nómina en una empresa, los motivos principales que generan ausentismo laboral son vacaciones, tiempo libre o por enfermedad (Kronos, 2017). Mientras que en Ciudad Juárez, el ausentismo es un problema poco estudiado, sin embargo Índex de Ciudad Juárez (2019), reveló que los principales motivos de estas ausencias son enfermedades, maternidad, asuntos escolares y personales. Ciudad Juárez cuenta con 108 restaurantes con servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida corrida según el directorio Empresarial del INEGI, de ahí que la presente investigación busque identificar los factores asociados al ausentismo laboral en pequeñas y medianas empresas del sector de

alimentos y bebidas de esta ciudad. De manera específica se espera encontrar las diferencias por género en el ausentismo laboral, enfermedades que predominan en el ausentismo de los empleados, factores personales asociados al ausentismo y factores organizacionales relacionados.

## 2 El ausentismo laboral y sus teorías

El modelo de Boada I Grau estudia los factores de ausentismo laboral, resalta como los factores sociológicos y el estrés al que se encuentran sometidos los colaboradores de una empresa influyen en el ausentismo injustificado (Conde, García, Gavilan, Matínez, & Pérez, 2016). Además, Mesa y Kaempffer han desarrollado un modelo económico, modelo psicosocial y modelo médico donde intervienen el ausentismo laboral y retiro organizacional, para explicar el fenómeno del ausentismo laboral (Angel, Elizalde, Farfan, & Nomesque, 2018). Igualmente la teoría bifactorial o teoría de la higiene-motivación de Herzberg, contempla aspectos sociales del trabajo relacionados con su contenido mismo, confirma la existencia de factores generadores de sentimientos de satisfacción entre los que se pueden encontrar ascensos, reconocimiento, mientras que otros como salarios, estilos de supervisión, producen insatisfacción (Arregui, 2018).

### 2.1 El ausentismo laboral y sus conceptos

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el ausentismo laboral como la ausencia de un empleado a su lugar de trabajo al cual se pensaba asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. Se debe asumir, que una enfermedad general, es una alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga origen en el trabajo, que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa (Forero, Nuñez, & Patiño, 2016). En México, la ley establece que una enfermedad de trabajo tiene su origen en el área laboral, creando un estado patológico en los empleados de una organización (Seguro Social, 2019).

Un trabajador puede ausentarse de su lugar de trabajo debido a factores personales, en este grupo de causales de ausentismo se encuentran las enfermedades graves de un familiar, enfermedad de un hijo o persona dependiente al trabajador, eventos sociales y todas aquellas que no tienen un fundamento legal o reglamentado (Morquera, 2017). Un accidente de trabajo, también es otra causal de ausentismo, es decir todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte (Piraban & Isaza, 2018). Asimismo, los factores psicosociales, conceptualizados como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores (Ruíz, Castro, & Cañon, 2018). Por otra parte, las condiciones de trabajo y salud, entendidas como características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas, y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad (Delgado & Soto, 2016) pueden ocasionar la ausencia de empleados. La motivación, aquella

retribución que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo, la cual está integrada, además de salario, por prestaciones, tales como becas y apoyos económicos (Chavarro & Lozano, 2015), también puede incidir en el ausentismo de un empleado.

### 3 Metodología

El estudio reportado es de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo, no experimental y transversal, realizado en empresas del sector de alimentos y bebidas de Ciudad Juárez, durante los meses de enero a mayo del 2020. La población del estudio estuvo conformada por empleados de este sector, tales como, gerentes, cocineros, meseros y recepcionistas. Participaron empleados que tenían desde un mes hasta 30 años de antigüedad. Para la recolección de la información, se diseñó un cuestionario que permitió la medición de las variables ausentismo laboral, enfermedad general, enfermedad profesional, factores personales asociados al ausentismo y factores organizacionales asociados al ausentismo.

La medición de la variable ausentismo laboral, se hizo a partir de seis preguntas con respuestas con escala tipo Likert (“nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “siempre”). Estas fueron codificadas mediante puntuaciones del 1 al 4. La variable se dividió en dos dimensiones (“enfermedad general” y “enfermedad profesional”). La dimensión de enfermedad general constó de tres preguntas relacionadas a una alteración en la salud del trabajador cualquiera que sea su causa que no tenga origen en el trabajo. Por otra parte, la dimensión de enfermedad profesional, constó de tres preguntas, que se enfocaban a enfermedades en los trabajadores, contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

La medición de la variable de factores personales asociados al ausentismo, se realizó mediante cinco preguntas con respuestas con escala tipo Likert, conformada por dos dimensiones (“familiares/personales” y “transporte/distancia”). La primera dimensión constó de tres preguntas, dirigidas a las causales de ausentismo que se derivan de asuntos personales, tales como: eventos sociales, enfermedad de algún familiar y todas aquellas que no tienen un fundamento legal o reglamentado. La segunda dimensión constó de dos preguntas, relacionadas con las limitaciones de acceso que pueda tener el trabajador para llegar a su lugar de trabajo.

Se midió la variable de factores organizacionales asociados al ausentismo mediante catorce preguntas, con escala tipo Likert, conformada por cinco dimensiones (“motivación laboral”, “condiciones de trabajo”, “salario”, “relación con compañeros”, “relación con jefe”). La dimensión de motivación laboral constó de tres preguntas, con el objeto de determinar el estado emocional de cada trabajador, en relación a los logros que está obteniendo a consecuencia de su trabajo. Por otra parte, la dimensión de condiciones de trabajo constó de tres preguntas, enfocadas al espacio físico donde se desarrolla el trabajo, instalaciones y las herramientas utilizadas en el área de trabajo. Posteriormente, la dimensión de salario constó de dos preguntas, relacionadas a las remuneraciones y pagos en especie que reciben los trabajadores derivados de su trabajo. Dentro de este orden, la dimensión de relación con compañeros constó de tres preguntas, orientadas a las relaciones satisfactorias con los compañeros, buscando aportar talento entre sí y

crecer como personas. Finalmente, la dimensión de relación con jefe consto de tres preguntas, encaminadas al trato del jefe con los empleados y determinar si es justo.

Para el análisis e interpretación de los resultados, se realizó la codificación de los resultados y luego su registro mediante una base de datos en Excel y posteriormente el análisis con el programa SPSS versión 2.1.

La muestra estuvo conformada por 144 personas, 51 (36.95%) de ellas con una edad de 18 a 22 años, 38 (27.53%) en edad de 23 a 27 años, 15 (10.86%) en un rango de edad de 28 a 32 años, mientras 13 (9.4%) tienen de 34 a 38 años y 21 (15.26%) están en una edad de 43 a 76 años. Respecto al género 75 (52.4%) participantes pertenecen al género masculino y 68 (47.6%) al género femenino. En relación al estado civil, 84 (60.4%) manifestaron ser solteros, 35 (25.2%) respondieron ser casados y 20 (14.38%) indicaron estar en unión libre. Respecto a la antigüedad en su puesto, 36 (26.66%) tienen de 1 a 5 meses de antigüedad, otros 27 (20%) tienen de 6 a 10 meses de antigüedad, 61 (45.18%) de ellos tienen de 1 a 5 años de antigüedad, 11 (8.14%) tienen de 6 a 10 años de antigüedad, 4 (2.96%) tienen de 11 a 18 años de antigüedad y 1 (0.7%) tiene 30 años de antigüedad. En cuanto al nivel de estudios 57 (40.4%) contestaron que cuentan con nivel de licenciatura, 47 (33.3%) reportaron contar con nivel de bachillerato, 29 (20.6%) respondieron poseer estudios de nivel secundaria, 5 (3.5%) mencionaron contar con estudios a nivel primaria, 2 (1.41%) mencionaron poseer estudios de nivel maestría y 1 (0.7%) indicó contar con una carrera técnica. En relación al puesto que desempeñan, 78 (58.20%) manifestaron ser meseros, 29 (21.6%) reportaron ser cocineros, 14 (10.4%) indicaron ser gerentes y 13 (9.7%) declararon ser cajeros. Con relación al turno, 65 (46.09%) manifestaron laborar en el primer turno, 42 (29.8%) de ellos laboran el segundo turno, 20 (14.2%) laboran los fines de semana y 14 (9.9%) reportaron laborar en un turno especial.

**Consideraciones Éticas:** El estudio cumplió con todos los estándares requeridos por los restaurantes a los cuales se asistió. Se obtuvo la autorización de los dueños de cada establecimiento para realizar las encuestas, presentando una carta emitida por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez con identificaciones de cada investigadora. Para así, obtener una mayor confiabilidad por parte de los encargados.

#### 4 Resultados y Conclusiones

Según los resultados, en relación a la variable de ausentismo, en la cual se ubican enfermedades respiratorias, digestivas, dolores musculares, enfermedades a consecuencia de las actividades laborales, enfermedades por falta de capacitación y accidentes de trabajo. El 91.93% de los participantes, consideró que las enfermedades son un factor bajo de ausentismo, un 7.73% considero que es una condicionante media y solamente el 0.33% contestó que es una causa alta. En la variable factores personales asociados al ausentismo, referido a asuntos familiares, transporte y distancia, el 80.7% lo considero como un factor bajo de ausentismo, un 18.9% lo considero como un causante medio y 1.12% lo considero como un condicionante alto. Mientras que la variable factores organizacionales asociados al ausentismo, donde se hace referencia a la motivación laboral, condiciones de trabajo, salario, relación con compañeros y relación con jefe, el

49.97% considera que sus trabajos cumplen adecuadamente con estos factores, por lo cual no es una condicionante para ausentarse, otro 33.7% considera que lo cumplen solo en ciertas ocasiones y el 8.08% considera que nunca se cumplen estos factores, por lo tanto es muy poco el personal que falta debido los elementos de esta variable (Ver tabla 1).

**Tabla 1.** – Resultados de los factores de ausentismo en los empleados del sector de alimentos y bebidas.

| Variables  | Nunca % | Casi Nunca% | A veces % | Siempre % | Total |
|--|---------|-------------|-----------|-----------|-------|
| <b>Ausentismo</b>  |         |             |           |           |       |
| Comúnmente padezco enfermedades respiratorias que me obligan a ausentarme de mi trabajo.         | 76.9    | 18.9        | 4.2       | 0         | 100   |
| Con frecuencia padezco dolores musculares que me impiden asistir a mi trabajo.                   | 73.4    | 18.2        | 8.4       | 0         | 100   |
| Padezco enfermedades digestivas que me obligan a ausentarme de mi trabajo con frecuencia.        | 75.5    | 17.5        | 7         | 0         | 100   |
| Sufro accidentes en mi área laboral, debido al manejo inadecuado de mis herramientas de trabajo. | 63.6    | 26.6        | 9.8       | 0         | 100   |
| Considero que necesito capacitación, ya que sufro accidentes en mi trabajo.                      | 75      | 13          | 10        | 2         | 100   |
| Padezco enfermedades como consecuencia de mis actividades en el trabajo.                         | 81      | 12          | 7         | 0         | 100   |
| <b>Factores personales asociados al ausentismo</b>   |         |             |           |           |       |
| Me ausento cuando tengo situaciones familiares por resolver.                                     | 24.4    | 44.1        | 28        | 3.5       | 100   |
| Me ausento por motivos de estudio con frecuencia.  | 59.4    | 23.1        | 16.8      | 0.7       | 100   |
| Llego tarde al trabajo por atender compromisos familiares.                                       | 53.1    | 32.2        | 16.1      | 0         | 100   |
| Me ausento del trabajo por motivos de transporte.  | 73.4    | 18.2        | 9.8       | 0         | 100   |
| Llego tarde al trabajo por factores ajenos y/o externos (trafico o clima).                       | 32.9    | 42.7        | 23.8      | 1.4       | 100   |

| Factores Organizacionales asociados al ausentismo   |      |      |      |      |     |
|---|------|------|------|------|-----|
| En mi trabajo valoran mis logros.   | 12   | 16.2 | 45.1 | 27.5 | 100 |
| Siento que la empresa me motiva a lograr mis metas personales.                                      | 16.1 | 24.5 | 31.5 | 28.7 | 100 |
| En mi área de trabajo me motivan para cumplir con las metas de la empresa.                          | 7.7  | 18.3 | 36.6 | 38   | 100 |
| Me siento cómodo con las instalaciones de mi empresa.   | 4.9  | 2.1  | 36.6 | 57   | 100 |
| Las condiciones de mi área de trabajo son seguras.  | 4.9  | 1.4  | 31   | 63.4 | 100 |
| Mi área de trabajo cuenta con las condiciones ambientales necesarias (iluminación y climatización). | 2.8  | 3.5  | 24.8 | 69.5 | 100 |
| El sueldo que recibo es proporcional a las actividades que desempeño.                               | 7.7  | 10.6 | 40.1 | 42.3 | 100 |
| En mi trabajo recibo bonos y otro tipo de prestaciones.   | 25.4 | 14.1 | 30.3 | 31   | 100 |
| Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.  | 2.8  | 0.7  | 25.4 | 71.8 | 100 |
| Cuando realizo mis actividades cuento con el apoyo de mis compañeros.                               | 2.8  | 6.3  | 37.3 | 53.6 | 100 |
| Mis compañeros me ayudan a crecer profesionalmente.   | 10.6 | 8.5  | 39.4 | 42.3 | 100 |
| Mi relación con mi jefe es buena.   | 2.1  | 4.9  | 28.9 | 65.5 | 100 |
| El trato de mi jefe es justo.   | 4.2  | 7.7  | 35.2 | 54.2 | 100 |
| Mi jefe me permite crecer/desarrollarme dentro de mi trabajo.                                       | 9.2  | 7.7  | 29.6 | 54.9 | 100 |

Fuente: Elaboración Propia.

## 5 Conclusiones

El personal que labora en el sector de alimentos y bebidas de Ciudad Juárez, se considera un elemento fundamental para el funcionamiento de cada negocio y que la ausencia de alguno de ellos repercutiría directamente en las ventas y la atención al cliente de cada establecimiento. Actualmente, los empleados que laboran en restaurantes presentan una edad de 18 a 22 años; asimismo se ha logrado identificar que el género masculino prevalece en este sector. Por otra parte, se observa que el nivel de antigüedad en cada puesto es de 1 a 5 años.

Son pocos los empleados que se ausentan de su trabajo debido a una enfermedad general o profesional, ya que consideran que sus labores no representan un riesgo que afecte su salud. Aunado a esto, los factores personales tampoco impactan en el ausentismo, aunque se detectó un porcentaje medio, en el ausentismo relacionado por motivos de estudio, la gran mayoría de los empleados son jóvenes y es más habitual que trabajen y estudien. En los factores organizacionales, se manifestó que la mayoría de los empleados tiene una buena relación con sus compañeros y jefe, por lo tanto no es una causa por la que se ausenten. Seguido de esto, los resultados mostraron que existe un

porcentaje alto en la variable de bonos y otro tipo de prestaciones, por lo que se puede deducir que un porcentaje alto de empleados no cuenta con seguro médico y además no percibe bonos por su trabajo.

Se puede concluir que el ausentismo laboral no es una problemática que afecte directamente al sector de alimentos y bebidas a comparación de otros sectores. Cabe destacar, que además de los factores estudiados, se encontró un nuevo factor de ausentismo que es la violencia familiar. Una empleada de un restaurante indicó que se ausenta por el maltrato que recibe de su esposo, ocasionándole problemas físicos y emocionales.

## Referencias

- Alaluna , B. (2018). *Ausentismo Laboral en los operarios del área de chocolates de la empresa Molitalia S.A ubicada en el distrito de los Olivos, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega., Facultad de Psicología y trabajo Social, Lima. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Angel, J., Elizalde , V., Farfan, J., & Nomesque, J. (2018). *El ausentismo laboral por enfermedad común y sus costos totales en una empresa de almacenamiento y acondicionamiento de productos cosméticos durante el año 2017 y el primer semestre del 2018*. Tesis, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Bogotá. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Angel, J., Elizalde , V., Farfan, J., & Nomesque, J. (2018). *El ausentismo laboral por enfermedad común y sus costos totales en una empresa de almacenamiento y acondicionamiento de productos cosméticos durante el año 2017 y el primer semestre del 2018*. Tesis, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Bogotá. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Arregui, A. (2018). *El ausentismo laboral. Caso: "Area Call Center Institución financiera privada del Ecuador"*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Maestría en desarrollo del Talento Humano, Ecuador. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019
- Caballero, N. (2015). *El ausentismo en la empresa y su reacción con la satisfacción laboral*. Tesis, Universidad Empresarial. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Chavarro, M., & Lozano, L. (2015). *Análisis de las condiciones del Clima Laboral y su posible relación en los niveles de Estrés en el personal de enfermería del área de cirugía en la fundación de cardiointantil 2013-2014* . Tesis, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá. Recuperado el 27 de Febrero de 2020
- Conde, L., García, M., Gavilan , D., Matínez, L., & Pérez, Y. (2016). *Factores que Intervienen en el Ausentismo de los Operarios de Aseo de Intraseo S.A E.S.P*. Tesis, Bogotá. Recuperado el 27 de Febrero de 2020
- Delgado, B., & Soto, M. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la compañía Armadura S.A.S*. Tesis, Universidad Distrital Francisco

- José de Caldas, Facultad de Ingeniería, Bogotá. Recuperado el 27 de Febrero de 2020
- Forero, A., Nuñez, L., & Patiño, S. (2016). *Caracterización del Ausentismo Laboral en una Empresa del Sector Salud del Suroccidente Colombiano para el año 2016*. Tesis, Universidad Libre, Facultad de Ciencias de la Salud, Santiago de Cali. Recuperado el 27 de Febrero de 2020
- García, V., & Martínez, R. (2016). Ausentismo Laboral y salud: estudio de su importancia en el Teletrabajo. *Revista Retos*, 11(1), 13-25. doi:10.17163/ret.n11.2016.01
- Jave, G. (2015). *Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad*. Tesis, Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Medicina Humana, Lima. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Kronos. (2017). *Kronos Incorporated*. Recuperado el 24 de Octubre de 2019, de <https://www.kronos.mx>
- Mira, J., & García, N. (2017-2018). *Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a Octubre del año 2018*. Universidad de Antioquia, Antioquia. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Piraban, D., & Isaza, L. (2018). *Estudio Comparativo de ausentismo laboral en una IPS y Dos*. Tesis, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo., Bogotá. Recuperado el 27 de Febrero de 2020
- Ruíz, A., Castro, K., & Cañon, A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral en los colaboradores de una empresa de fundición de metales no ferrosos, Bogotá 2016-2018*. Tesis, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ingeniería, Bogotá. Recuperado el 27 de Febrero de 2020
- Sánchez, D. (04 de Julio de 2015). Características y tendencia de la población ausentista por causa médica en una institución de educación superior, Bogotá, 2011-2013. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*., XI(20), 51-60. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019
- Seguro Social. (2019). *Ley del seguro Social*. Diario Oficial de La Federación. Recuperado el 24 de Octubre de 2019
- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2018). Revisión Sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Venegas, C., Jiménez, L., Cudris, L., & Redondo, M. (2017). Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía-Antioquia. *Revista de Investigaciones*, 9(1), 116-125. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019

**FACTORS ASSOCIATED WITH WORK ABSENCE IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE FOOD AND BEVERAGE SECTOR OF CIUDAD JUÁREZ**

**Abstract:** Absenteeism from work impacts organizations and employees, it brings with it a host of problems, it also has no distinction of sex and age since every worker is exposed to it. Absenteeism from work is the absence of an employee from his workplace that he intended to attend, with the exception of vacation periods and strikes. In Mexico, absenteeism represents the loss of 7.3% in payroll costs in a company; the main reasons that generate absenteeism are vacations, free time or illness. While in Ciudad Juarez, absenteeism is a little studied problem, in this city the main reasons for these absences are illness, motherhood, school and personal affairs. This document has the general objective of identifying the factors associated with absenteeism in small and medium-sized companies in the food and beverage sector in Ciudad Juarez, Chihuahua. In addition, specifically, it seeks to determine the factors associated with absenteeism, among which medical reasons are, causes attributable to the organization and personal situations. The study population consisted of employees from this sector, such as managers, cooks, waiters, and receptionists. This research was developed from a quantitative, exploratory, descriptive, non-experimental, and cross-sectional approach, in which 144 people participated. The results indicate that absenteeism from work is not a problem that frequently affects the food and beverage sector, finally 91.93% of the participants considered that illnesses were a low factor of absenteeism.

**Keywords:** Absenteeism, factors due to medical, personal and attributable to the organization.