



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

AUSENTISMO LABORAL Y COSTOS
DIRECTOS EN UNA EMPRESA TEXTIL
PERUANA, PERÍODO 2020 - 2023

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL
Y DEL MEDIO AMBIENTE

EDWARD LYTON MARCELO CARDENAS

LIMA – PERÚ

2026

ASESOR

Mg. Angie Kimberly Borjas Felix

JURADO DE TESIS

MG. MIRKO ROGERS PEZOA VILLANUEVA

PRESIDENTE

MG. JONH MAXIMILIANO ASTETE CORNEJO

VOCAL

MG. BRUNELLA YSABEL LIZARDO OTERO

SECRETARIA

DEDICATORIA.

A mis padres, mi esposa y mis hijas, por su apoyo incondicional y fuente de inspiración para mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTOS.

A la empresa textil peruana por brindarme las facilidades para realizar esta tesis.

A mis colegas y compañeros de trabajo que me brindaron su soporte para la ejecución de la presente tesis.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	MARCELO CARDENAS EDWARD LYTON

Pertenecientes al programa de la **MAESTRÍA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**, autores del trabajo titulado: **AUSENTISMO LABORAL Y COSTOS DIRECTOS EN UNA EMPRESA TEXTIL PERUANA, PERÍODO 2020 - 2023**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el grado de **MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE** bajo la modalidad de **TESIS**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	BORJAS FELIX ANGIE KIMBERLY	FAMED	ASESOR

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **7%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **3000790412**; fecha de entrega: **20-07-2026**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 20 de julio de 2026**

Firma del asesor
N° DNI: 42738630
ORCID: 0000-0002-7208-558X

Firma del Co-asesor
N° DNI:
ORCID:

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I.	INTRODUCCION	1
II.	OBJETIVOS	5
III.	HIPÓTESIS	6
IV.	MARCO TEÓRICO	7
V.	METODOLOGÍA.....	31
VI.	RESULTADOS:	38
VII.	DISCUSIÓN	108
VIII.	CONCLUSIONES	113
IX.	RECOMENDACIONES	116
X.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
XI.	ANEXOS	

RESUMEN

La tesis investigó los tipos de ausentismo laboral más frecuentes y sus costos directos asociados en una empresa textil peruana durante el período 2020-2023. Se analizaron 563,324 registros de ausentismo, identificando que el ausentismo no remunerado incrementó su participación del 39.4% al 68.0%, mientras que el remunerado disminuyó del 60.6% al 32.0%. El perfil del trabajador con mayor ausentismo: femenino, edad de 18-27 años, obrera y área manufactura. El ausentismo generó un total de 2,726,793.55 horas hombre (HH) perdidas y S/ 14.9 millones en costo directo. Aunque las HH perdidas se redujeron en un 42% durante el periodo, el análisis inferencial (prueba U de Mann-Whitney) confirmó una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre los costos directos según tipos de ausentismo, siendo mayor en los remunerados (costo medio de S/ 42.55 por registro) que en los no remunerados (S/ 17.32). Las subcategorías que concentraron más del 80% del impacto para los ausentismos remunerados: Licencia con Pago, Descanso Médico y Permiso Horas Compensadas-Día; y para los no remunerados: Falta Injustificada, Licencia sin Pago, Permiso sin Pago y Falta Justificada. Se concluye que, aunque el ausentismo no remunerado es más frecuente, el remunerado tiene un impacto económico significativamente mayor. En conclusión, el ausentismo laboral representa un problema estructural para la empresa textil, debiéndose implementar estrategias diferenciadas de intervención, reforzar los programas de salud ocupacional preventivos y gestionar las categorías críticas para reducir la sobrecarga laboral y los costos asociados.

PALABRAS CLAVES

AUSENTISMO LABORAL, COSTOS DIRECTOS, PRODUCTIVIDAD.

ABSTRACT

This thesis investigated the most frequent types of absenteeism and their associated direct costs in a Peruvian textile company during the period 2020-2023. 563,324 absenteeism records were analyzed, identifying that unpaid absenteeism increased from 39.4% to 68.0%, while paid absenteeism decreased from 60.6% to 32.0%. The profile of the worker with the highest absenteeism was: female, aged 18-27, a factory worker, and employed in the manufacturing area. Absenteeism generated a total of 2,726,793.55 lost man-hours and S/ 14.9 million in direct costs. Although lost work hours decreased by 42% during the period, inferential analysis (Mann-Whitney U test) confirmed a statistically significant difference ($p < 0.05$) in direct costs according to the type of absenteeism, with paid absences (average cost of S/ 42.55 per absence) being more expensive than unpaid absences (S/ 17.32). The subcategories that accounted for more than 80% of the impact for paid absences were: Paid License, Sick License, and Compensatory Hours License-day; and for unpaid absences: Unjustified Absence, Unpaid License, Unpaid Hours License, and Justified Absence. It is concluded that although unpaid absenteeism is more frequent, paid absenteeism has a significantly greater economic impact. In conclusion, absenteeism represents a structural problem for the textile company, requiring the implementation of differentiated intervention strategies, the strengthening of preventive occupational health programs, and the management of critical categories to reduce work overload and associated costs.

KEYWORDS

WORK ABSENTEEISM, DIRECT COSTS, PRODUCTIVITY.

I. INTRODUCCION

El ausentismo laboral es un problema multifacético que afecta los aspectos sociales, económicos y laborales a diferentes niveles como: país, empresas y trabajadores.

El origen del ausentismo laboral es multicausal (1), representando un problema y desafío significativo para las empresas por el impacto negativo en sus objetivos y productividad (2).

Este problema impacta a las empresas de todos los sectores y tamaños, tanto en el aumento de carga laboral para los trabajadores, disminución de la producción y aumento de costos (3).

Indistintamente del tipo de ausentismo laboral, conforme las necesidades de cada empresa se generan horas extras en muchos casos obligatorios, sumando a las largas semanas de trabajo, se agrava el estrés y los riesgos para la salud de los trabajadores (4).

Las altas tasas de ausentismo laboral pueden perpetuar un ciclo de conductas de ausentismo y exacerbar aún más las tasas de rotación de trabajadores, lo que repercute negativamente en la productividad de la empresa (5).

Un estudio identificó que el ausentismo laboral en una fábrica genera pérdidas de 1,2 millones de euros anuales, afectando principalmente a las áreas de producción. Además, se identificó a los problemas musculoesqueléticos como la principal causa de ausentismo laboral, y que impacta significativamente en la productividad, generando costos cuantificables y no cuantificables para la empresa (6).

Otro estudio se detalla que el ausentismo laboral por COVID-19 generó un costo de 1,3 millones de dólares (671,4 dólares por persona), identificándose que los factores como género masculino, edad > 50 años y empleo temporal, aumentaron significativamente los costos, y concluyendo que el ausentismo laboral por COVID-19 representó una carga económica sustancial para el sistema de salud (7).

También se tiene evidencia que el COVID-19 influyó en el ausentismo laboral como un factor personal y familiar en los trabajadores textiles, debido los contagios y periodo de cuarentena aplicada durante la pandemia, generando un impacto económico que afectó principalmente a personas con mayor educación, mayores de 45 años y con familiares contagiados (8).

Las mujeres constituyen la gran mayoría de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales, especialmente en las fábricas de confección de prendas de vestir y en las cuales se enfrentan a inequidades laborales, y dicha inequidad se han visto gravemente exacerbados por la pandemia de COVID-19 (9).

La pandemia del COVID-19 intensificó el desequilibrio de género, empujando a las mujeres a una situación aún más difícil en el ámbito laboral, sumado a las responsabilidades familiares, cuidado de las personas mayores, tareas domésticas y la crianza de los hijos (10).

En el Perú, la pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo y desproporcionado para las mujeres en el ámbito laboral, encontrándose que la presencia de niños menores de 6 años exacerba las diferencias de género en las tasas de ocupación, dado que gran parte de los patrones culturales asignan a las mujeres los roles del cuidado de niños y tareas domésticas (11).

En caso de las empresas textiles que dedican su producción al mercado internacional, su régimen laboral está sujeta a lo indicado por el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, que faculta a las empresas industriales de exportación no tradicional incluidas en el mismo, a suscribir contratos de trabajo eventuales que están sujetos a las órdenes de pedido de exportación, permitiendo contratar personal tantas veces como sea necesario y con diferente duración de contrato para cumplir dichas órdenes de pedidos (12).

La justificación teórica de la presente tesis consiste en identificar los tipos de ausentismo más frecuentes y sus costos directos a fin de generar evidencia científica sobre esta problemática en el sector textil peruano, así como, proponer medidas correctivas para mitigar la sobrecarga de trabajo, dado que las largas horas de trabajo se asocian con el estrés psicosocial, la falta de sueño y la reducción de la actividad física, lo que contribuye a diversas complicaciones de salud y un mayor riesgo de mortalidad (13).

La justificación práctica de la presente tesis consiste en comprender el impacto del ausentismo e identificar tendencias, a fin de proponer estrategias preventivas específicas para reducir el ausentismo, sus perturbaciones económicas y sociales asociadas, enfocados a la mejora de la salud general del lugar de trabajo y la productividad (14).

La justificación social de la presente tesis consiste en estimar los costos directos asociados a los tipos de ausentismo laboral de la empresa textil peruana, y conforme los resultados obtenidos, proponer medidas que ayuden en la mejora de la vigilancia

médico ocupacional y por ende generar un impacto positivo en la salud de los trabajadores.

Por lo tanto, esta tesis tiene como objetivo principal identificar los tipos de ausentismo laboral más frecuentes y sus costos directos asociados, registrados en una empresa textil peruana durante el período 2020-2023, dado que, durante los años 2021 y 2022, se detectó un incremento de registros de ausentismo laboral, aumento de horas extras y aumento de las tasas de rotación de personal.

En el contexto formulado, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son tipos de ausentismo laboral más frecuentes y sus costos directos asociados según las horas hombre de trabajo perdidas, registrados en una empresa textil peruana durante el período 2020-2023?

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

- Identificar los tipos de ausentismo laboral más frecuentes y sus costos directos asociados según las horas hombre de trabajo perdidas, registrados en una empresa textil peruana durante el período 2020-2023.

2.2 Objetivos específicos:

- Describir las características sociodemográficas de los trabajadores con registros de ausentismo laboral.
- Identificar y clasificar los tipos de ausentismo laboral más frecuentes registrados en la empresa textil peruana durante el período 2020-2023.
- Cuantificar la cantidad de horas de trabajo perdidas según los tipos de ausentismo laboral registrados en la empresa textil peruana durante el período 2020-2023.
- Estimar los costos directos asociados según los tipos de ausentismo laboral registrados en la empresa textil peruana durante el período 2020-2023.
- Comparar las medias muestrales de los costos directos asociados a los tipos de ausentismo laboral registrados en la empresa textil peruana durante el período 2020-2023.

III. HIPÓTESIS

H0: No existe diferencia significativa entre los costos directos según los tipos de ausentismo laboral registrados en una empresa textil peruana durante el período 2020–2023.

H1: Existe diferencia significativa entre los costos directos según los tipos de ausentismo laboral registrados en una empresa textil peruana durante el período 2020–2023.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes:

Antecedentes internacionales

Ramasamy et al. (15) realizaron una investigación con diseño de cohorte longitudinal retrospectivo para analizar datos a lo largo del tiempo, observar tendencias y asociaciones, y cuyo objetivo fue comparar los costos relacionados con la obesidad de los empleados del sector sanitario con otros sectores importantes de EE. UU, para lo cual, identificaron los empleados con y sin obesidad utilizando la base de datos de Optum Health Reporting and Insights y registros de reclamaciones de 07 años, utilizándose la regresión logística multinomial condicional a covariables de referencia como edad, sexo, región geográfica, tipo de plan de atención médica, índice de comorbilidad de Quan-Charlson (quan-CCI) y comorbilidades generales. Se comparó a los empleados del sector sanitario con obesidad con los de otros sectores con obesidad en cuanto a ausentismo/discapacidad y las diferencias en los costos directos generados, teniendo como resultado que el ausentismo/discapacidad y los costos directos relacionados con la obesidad fueron mayores en varios sectores estadounidenses que en el sector sanitario (diferencias de costos ajustadas de \$ -1220 a \$ 5630 dólares). Los empleados del sector público, educativo y de servicios religiosos (GERS) con obesidad (IMC de 30 o superior) presentaron una probabilidad significativamente mayor de costos directos en el percentil 80 o superior (odds ratio vs. sector salud = 2,20; $p < 0,05$). Concluyendo que en comparación con el sector

salud, los empleados de otros sectores, especialmente los GERS, incurrieron en mayores costos relacionados con la obesidad.

Faramarzi et al. (7) realizaron una investigación cuyo objetivo fue estimar los costos del ausentismo laboral por COVID-19 entre el personal de hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Mashhad, Irán; para lo cual, realizaron un estudio transversal durante el periodo del 19/02/2020 al 21/09/2020, realizando el cálculo de costos utilizando el enfoque de Capital Humano y regresión lineal para evaluar el impacto de las variables en la pérdida de productividad del ausentismo laboral por COVID-19. La recolección de datos implicó la obtención de una lista del personal que había tomado licencia por enfermedad por COVID-19 durante el periodo de estudio, e incluyéndose para el estudio los siguientes datos: género, edad, residencia, lugar de trabajo, estado civil, tipo de empleo, tipo de trabajo, experiencia laboral, salario mensual y el número de jornadas laborales perdidas, se calculó el valor de una jornada laboral utilizando los salarios y luego se multiplicó por el número de jornadas laborales perdidas para estimar el costo del ausentismo. Obtuvieron como resultado que 1958 empleados contrajeron COVID-19, se registraron un total de 32.209 días de ausentismo con un promedio de 16.44 días, los costos totales casi \$ 1,3 millones de dólares con un promedio de \$ 671,4 dólares por persona. El modelo de regresión demostró que el género (masculino), la edad (> 50 años), el tipo de empleo (temporal) y los ingresos mensuales tuvieron una relación positiva con el costo del ausentismo y una relación negativa significativa entre el puesto (médicos) y la experiencia laboral. Concluyendo que el costo del ausentismo a causa de la COVID-19 en los hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Mashhad representa una carga económica significativa.

Eßl-Maurer et al. (16) realizaron una investigación de diseño transversal utilizando datos secundarios y cuyo objetivo se centró en la asociación entre la gravedad de los síntomas depresivos, duración del ausentismo y costes laborales del empleador. Se usaron datos transversales del “German Health Update 2014/2015” (GEDA 14/15), mediante modelos de regresión de Poisson multivariable con inflación de ceros (ZIP) para explorar la asociación entre la gravedad de los síntomas depresivos y las semanas de ausentismo durante 1 año en los hombres y mujeres que trabajaban a tiempo completo o parcial, y multiplicando las semanas de baja por enfermedad previstas por la media de los costes laborales. El cálculo de costos laborales fue conforme las semanas de baja por enfermedad predichas por el modelo ZIP que se multiplicaron por los costos laborales semanas promedio, que se obtuvieron del año estadístico de la Oficina Federal de Estadística de Alemania (Statistisches Bundesamt DESTATIS 2019). Teniendo como resultado que la muestra compuesta por 12.405 personas tuvo promedio de baja por enfermedad de 1,89 semanas (DE 4,26). El 54 % eran mujeres y el 57 % tenía entre 40 y 59 años. En hombres y mujeres, los síntomas depresivos leves, moderados, moderadamente graves y graves se asociaron con un aumento significativo de las semanas de baja por enfermedad, en comparación con las personas sin síntomas o con síntomas mínimos. Los costes laborales aumentaron con la gravedad de los síntomas de € 1468,22 euros para los hombres sin síntomas depresivos o con síntomas mínimos a € 7190,25 euros para los hombres con síntomas depresivos graves, y de € 1045,82 euros a € 4306,30 euros para las mujeres, respectivamente. Finalmente, se concluye que los resultados indican que el aumento de la gravedad de los síntomas depresivos se asocia con un aumento del ausentismo y de los costes para las empresas.

Santos et al. (17) realizaron una investigación de diseño ecológico, retrospectivo longitudinal y exploratorio, cuyo objetivo fue estimar los costos económicos derivados de los trastornos mentales (TMs) en servidores públicos federales, entre enero de 2012 y diciembre de 2017. Los datos sobre las ausencias por enfermedad por TMs se extrajeron de Siape Saúde, una base de datos gestionada por la Secretaría de Planeación, Desarrollo y Gestión, que contiene información sobre las hojas sanitarias de los funcionarios públicos federales. Los costos se calcularon utilizando el enfoque de Capital Humano, que consistió en multiplicar el número de jornadas laborales perdidas por el salario bruto diario promedio de la población afectada. Obteniendo como resultado que los TMs fueron responsables de 5,664,800 días de licencia otorgados durante el período, lo que resultó en un costo estimado de R\$ 1,889,554,416.60 reales brasileños, identificando los trastornos del estado de ánimo y la ansiedad representaron con los costos más altos. Concluyendo finalmente la relevancia de los TMs para este grupo de servidores, así como la magnitud de los impactos económicos derivados del ausentismo.

Keyvanlo et al. (18) realizaron una investigación de tipo transversal cuyo objetivo fue estimar el costo de la pérdida de productividad derivada del ausentismo laboral temporal debido a la COVID-19, estimaron los costos del ausentismo laboral utilizando el enfoque del Capital Humano y factores asociados a estos costos entre los pacientes con COVID-19. Los costos se calcularon multiplicando el salario diario por el número de días de ausentismo (días de estancia hospitalaria). El estudio se realizó con los datos del Sistema de Información Hospitalaria correspondientes a todos los pacientes hospitalizados con COVID-19 en el noreste de Irán en el periodo comprendido de febrero de 2020 y marzo de 2022 que representaron 10.406

casos. Como resultado se obtuvo que el costo total del ausentismo laboral debido a la COVID-19 se estimó en \$ 513.688 dólares, con una relación estadísticamente significativa entre el costo medio de la pérdida de productividad y el pico de la COVID-19, el sexo, el tipo de seguro, la edad y la hospitalización, concluyendo finalmente que los costos del ausentismo laboral por la COVID-19 aumentaron durante el segundo pico de la enfermedad.

Sukhee et al. (19) realizaron una investigación de tipo transversal cuyo objetivo fue comprender la tasa de ausentismo laboral entre los empleados de organizaciones de salud pública en Mongolia, identificar los factores asociados a largo plazo y estimar los costos asociados. Se incluyó a empleados de organizaciones de salud pública en el periodo del 2016 al 2018, recopilando características sociodemográficas y ocupacionales de los ausentes, así como los datos sobre las ausencias, aplicando un análisis de regresión logística para identificar los factores asociados con el ausentismo por enfermedad a largo plazo (≥ 15 días) entre los empleados con ausentismo laboral, calculando los parámetros de ausentismo laboral y los costos promedio asociados, y se estimando el costo total asociado en todas las organizaciones de salud pública, validándose un enfoque de costo ascendente para la estimación de costos. Se obtuvo como resultado 13,653 ausentes y 21,043 ausentismos laborales, con una duración promedio de las ausencias de 9,63 días y 14,85 días por ausente, evidenciando que los factores asociados con el ausentismo laboral prolongado fueron la edad ≥ 40 años, antigüedad laboral, trabajar en los niveles secundario y terciario, y turno nocturno. El costo promedio por ausente fue de \$ 295,5 dólares, y el costo total estimado para todas las organizaciones de salud fue de \$ 1,796,993 dólares al año. Finalmente se concluye que la tasa de ausentismo

fue del 0,9%, además, la edad avanzada, la mayor experiencia laboral, un nivel organizacional más alto y el turno de noche se asociaron con el ausentismo laboral prolongado.

Antecedentes nacionales

Urquiza et al. (20) realizaron una tesis dirigida a evaluar la correlación entre la demografía por edad y las implicaciones financieras anuales del ausentismo por motivos médicos en una planta de fabricación de alimentos, empleando un estudio analítico observacional de cohorte retrospectivo de la fuerza laboral en dicho establecimiento. El estudio abarcó a todos los empleados que solicitaron licencia médica durante el año 2018, excluyendo los casos de ausentismo no médico; los datos se recopilaron meticulosamente a través de un instrumento estructurado de recopilación de datos y una lista de verificación que incluía información demográfica general, horas de trabajo totales, duración de la actividad laboral, cantidad de días de licencia médica, naturaleza de la actividad laboral, ubicación del lugar de trabajo, justificación de la licencia médica y salario mensual bruto. Se realizó una descripción exhaustiva de los datos junto con análisis inferenciales, que aclararon la asociación entre la demografía por edad y la carga económica anual del ausentismo laboral, al tiempo que controlaron las posibles variables de confusión: género, tipo de trabajo y tipo de centro. Los resultados revelaron que las personas empleadas en la fabricación de alimentos mayores de 40 años tenían un 55% más de probabilidades de incurrir en un coste económico anual por ausencias médicas superiores a S/ 95.00 soles en comparación con sus homólogos menores de 40 años (RRa: 1,55 [IC 95%: 1,20-1,99]; p = 0,001). Esta asociación se ajustó para tener en

cuenta las variables de género, tipo de trabajo y ubicación del lugar de trabajo, y se determinó que era estadísticamente significativa con un valor de $p = 0,001$. Además, se descubrió que el tipo de planta de fabricación de alimentos se correlacionaba con un aumento de la carga económica (RRa: 1,43 [IC del 95%: 1,12-1,85]; $p = 0,005$) en comparación con la planta de fabricación de caramelos.

Colquichagua et al. (21) realizaron una tesis dirigida a dilucidar la correlación entre el ausentismo y los costos laborales dentro de la organización Grupo Mitracon SAC durante la pandemia de COVID-19, específicamente en Pasco — 2021. Se ejecutó una tesis descriptiva fundamental, empleando el método hipotético-deductivo, un enfoque cuantitativo y un diseño de cohorte transversal no experimental, que abarcó una población de 99 empleados en toda la organización, con una muestra aleatoria de 79 colaboradores, y la recopilación de datos se llevó a cabo utilizando un instrumento compuesto por 20 ítems. Se analizaron las variables de ausentismo laboral y costos laborales, y se estableció que existe una relación directa y significativa entre el ausentismo y los costos laborales dentro de Grupo Mitracon SAC durante la crisis del COVID-19, Pasco - 2021.

Fernández et al. (22) realizó una tesis académica con el objetivo de determinar la prevalencia del ausentismo laboral entre los empleados de «JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.» que prestaron servicios a la «Sociedad Minera El Brocal S.A.A.» durante el año 2017; así como evaluar las implicaciones financieras derivadas de la licencia médica otorgada a estos empleados. Esta tesis se caracterizó por ser observacional, descriptiva y retrospectiva, lo que implicó un examen meticuloso de la documentación relacionada con las licencias médicas otorgadas a

lo largo del año 2017 dentro de ese entorno corporativo específico. Los hallazgos revelaron que la tasa de ausentismo entre la fuerza laboral en 2017 se calculó en un 1,6%; además, los costos financieros asociados con las licencias médicas otorgadas a 693 empleados, quienes en conjunto incurrieron en un total de 3,842 días de trabajo perdido durante 2017, culminaron en un gasto total de S/ 5,810,394 soles.

4.2 Base teórica:

El trabajo constituye una de las principales actividades humanas, no solo como medio de subsistencia, sino como factor de desarrollo individual, social y económico. Según la Organización Mundial de la Salud (23), el entorno laboral influye significativamente en el bienestar físico, mental y social del trabajador, pudiendo ser fuente tanto de satisfacción como de enfermedad.

En este sentido, la calidad del entorno laboral, la organización del trabajo, la carga física y mental, así como las relaciones interpersonales, determinan el estado de salud de los trabajadores. En contextos industriales como el sector textil, donde las exigencias físicas y los tiempos de producción son intensos, las condiciones laborales pueden afectar directamente los índices de salud y ausentismo laboral.

4.3 Ausentismo laboral

El ausentismo laboral se refiere a la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo durante el horario laboral establecido. Esta ausencia puede deberse a múltiples causas y puede estar o no justificada. De manera general, se considera ausentismo a cualquier falta al trabajo que no sea atribuible a días de descanso programados, vacaciones o licencias autorizadas.

Según la Organización Mundial de la Salud (24), el ausentismo se define como la inasistencia de los trabajadores por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (25), el ausentismo laboral se define como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad.

Otras definiciones de ausentismo laboral son:

- Situación en la que un trabajador no se presenta a su lugar de trabajo durante el horario establecido, por diversas razones que pueden o no ser justificadas (26).
- Práctica de mantenerse alejado regularmente del trabajo sin una razón válida. Se caracteriza por la ausencia de los empleados de sus compromisos laborales programados, lo que puede deberse a diversas causas como enfermedad, problemas personales, o insatisfacción laboral (27) (28).
- Falta de reporte para el trabajo programado, siendo las ausencias de naturaleza médica o no médica (29).
- Ausencia de un trabajador de su trabajo, independientemente de las razones, que pueden incluir trastornos físicos y psicológicos, cuestiones de justicia organizacional, y características individuales (30).

4.3.1. Clasificación del ausentismo laboral

El ausentismo laboral se puede clasificar desde distintas perspectivas según el origen, la justificación, la previsibilidad y su relación con el trabajo (30).

a) Clasificación General.

- Por causa de enfermedad: Esta es la forma más común, a menudo relacionada con problemas de salud, tanto físicos como mentales. Puede deberse a enfermedades crónicas o afecciones temporales, lo que tiene un impacto significativo en la productividad organizativa (31), los problemas de alcoholismo (32) y con mayores tasas de ausentismo en los trabajadores esenciales en ocupaciones de áreas críticas (33).
- Por causa de accidentes de trabajo: Estos son una de las principales causas de ausentismo, con lesiones que a menudo resultan en incapacidad temporal y pérdida de días de trabajo. En Dinamarca, por ejemplo, los accidentes de trabajo representaron una parte significativa de las ausencias laborales, y los accidentes no laborales causaron aún más ausencias (34).
- Por causa de factores ocupacionales y ambientales en el trabajo: Las malas condiciones laborales, las enfermedades profesionales, insatisfacción laboral, la falta de motivación o descontento con las políticas de la empresa pueden provocar un aumento del ausentismo laboral. Los trabajadores pueden sentirse desmotivados o inseguros, lo que los lleva a mantenerse alejados del trabajo de manera voluntaria (35).
- Por causa de factores socioeconómicos y demográficos: Las tasas de ausentismo laboral están influenciadas por el estatus socioeconómico, las

diferencias raciales y étnicas y la clase de trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores en puestos de trabajo con bajos salarios experimentan tasas más altas de ausentismo relacionadas con enfermedad (36). El género y la clase social también juegan papeles importantes en el ausentismo laboral, afectando las tasas de ausentismo de diferentes maneras para cada grupo (37).

- Por causa de estilos de vida: Los estilos de vida como el tabaquismo, el consumo de alcohol, la obesidad y la baja actividad física, están relacionadas con una mayor ausencia por enfermedad. Estos factores contribuyen a diversos problemas de salud, como enfermedades musculoesqueléticas y trastornos depresivos, que son razones comunes del ausentismo laboral (38).
- Por causas de eventos externos y preocupaciones de salud: La pandemia de COVID-19 impactó significativamente el ausentismo laboral, particularmente entre los trabajadores de servicios esenciales que enfrentaban mayores riesgos de exposición. Esto pone de relieve cómo las crisis externas de salud pueden conducir a un mayor ausentismo laboral (33) (39).

b) Clasificación del ausentismo laboral en el Perú:

En el Perú, conforme lo indicado en el artículo 11 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (40), las ausencias laborales son periodos de tiempo donde cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios laborales (ausentarse), y pueden dividirse cuando el empleador debe pagar la remuneración respectiva (remunerada) y si el empleador no paga la remuneración respectiva (no remunerado).

Bajo lo antes indicado y conforme la normativa laboral peruana, los ausentismos laborales se pueden clasificar:

- **Remuneradas:**

- Licencia por descanso médico o accidente: El trabajador se ausenta de sus labores por motivos de salud y está sustentado con un certificado médico (40).
- Licencia por paternidad: El empleador otorga al padre una licencia por 04 días hábiles consecutivos (41).
- Bomberos voluntarios: Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones (42).
- Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave: El trabajador tiene una licencia con goce por un máximo de 07 días calendario con el objeto de asistir al familiar (43).
- Fallecimiento de familiar: El trabajador tiene una licencia con goce por 05 días calendarios (44).
- Familiar con Alzheimer o demencia: El trabajador tiene derecho a facilidades laborales extraordinarias que le permitan atender situaciones vinculadas con la evaluación y atención impostergable del paciente de común acuerdo con su empleador (45).
- Violencia familiar: El trabajador víctima de violencia tiene derecho a la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de actos de violencia, no pueden exceder de 05 días laborables en un

período de 30 días calendario o más de 15 días laborables en un período de 180 días calendario (46).

- Servicio militar: El trabajador llamado a movilización tiene una licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 días si se trata de trabajador dependiente en el sector privado (47).
- Tratamiento de tuberculosis: El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su descanso médico tiene derecho a ingresar 01 hora después o salir 01 hora antes para recibir el tratamiento hasta culminar el tratamiento (48).
- Licencias sindicales: Licencia otorgada por el empleador a los dirigentes hasta un límite de 30 días naturales por año calendario, salvo convención colectiva (49).
- Licencia por adopción: El trabajador tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño (50).
- Licencias del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo (CSST): Los miembros trabajadores del CSST y los Supervisores de SST gozan de licencia con goce de haber por 30 días naturales por año calendario para la realización de sus funciones (51).
- Detección del cáncer en trabajadoras: las trabajadoras tienen derecho a 01 día al año de licencia con goce de haber para realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino (52).

- Licencia por declaración de testigos: El trabajador sustenta con la constancia de asistencia emitida por el secretario del juzgado, la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia (53).
 - Licencia para donar sangre: El trabajador tiene derecho a que su centro laboral le otorgue permiso por el tiempo que demande el proceso de la donación (54).
 - Licencia para exámenes oncológicos preventivos: Los trabajadores tienen derecho a una licencia anual compensable, hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos (55).
 - Licencia para vacunación contra el Covid-19: El trabajador tiene derecho a 04 horas con goce de haber durante el día programado para su vacunación (56).
- **No remuneradas:**
 - Subsidio por incapacidad temporal, pago asumido por EsSalud (57).
 - Sanción disciplinaria (40).
 - Pena privativa de la libertad (40).
 - La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad (40).
 - La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses (40).
 - Ejercicio del derecho de huelga: Se suspende la obligación del empleador a abonar la remuneración, sin afectar el vínculo laboral (49).

4.3.2. Indicadores de ausentismo laboral

Los indicadores permiten cuantificar la magnitud del ausentismo, identificar tendencias y evaluar el impacto económico y operativo que tiene en una organización.

- Frecuencia de ausencia: Esto a menudo se mide por el número de eventos de ausencia dentro de un período específico. Por ejemplo, un estudio sobre ausentismo en personal médico, reportó 625 eventos de ausencia en un año, destacando la prevalencia del ausentismo en ese sector (58).
- Duración de la ausencia: El número total de días perdidos por ausentismo es una medida crítica. En el estudio citado anteriormente se perdieron 3,222 días, lo que indica el impacto significativo del ausentismo en la productividad (58).
- Tipo de ausencia: Diferenciar entre tipos de ausencias, como las debidas a enfermedad general o lesiones relacionadas con el trabajo, ayuda a comprender las causas subyacentes. En el mismo estudio citado se verificó que la enfermedad general representó el 83.04% de los eventos de ausentismo en un entorno sanitario, siendo las enfermedades respiratorias las más común (58).
- Tasa de Pérdida de Trabajo (WLR): Esta métrica, derivada de los datos de nómina, mide el ausentismo basado en horas trabajadas versus horas no trabajadas. Proporciona una medida estandarizada que se puede utilizar en diferentes estudios para facilitar la investigación interdisciplinaria (59).

Conforme las definiciones antes mencionadas, el ausentismo laboral se puede expresar estadísticamente de las siguientes maneras:

- Frecuencia de ausentismo por trabajador = $\text{N}^\circ \text{ total de casos de ausentismo registrados en el año} / \text{N}^\circ \text{ promedio de trabajadores en el mismo año}$.
- Incidencia de ausentismo = $\text{Número de trabajadores con al menos un registro de ausentismo laboral en el año} / \text{N}^\circ \text{ promedio de trabajadores en el mismo año}$.
- Media de HH perdidas por registro = $\text{Total de HH perdidas} / \text{Total de registros de ausentismo}$.
- Media de costos directos por registro = $\text{Total de costos directos} / \text{Total de registros de ausentismo}$.
- Índice de ausentismo (%) = $(\text{Total de horas hombre perdidas} / \text{Total de horas hombre laborales teóricas}) \times 100$.

4.3.3. Impacto del ausentismo laboral

El ausentismo laboral tiene impactos en las empresas y los trabajadores, los cuales son de tipo económico, organizacional, social y de salud.

Al ser un problema multifacético que puede conducir a una disminución de los ingresos operativos, una reducción de la calidad de los bienes y un aumento de los costos. Los efectos del ausentismo laboral se sienten en diversos sectores y pueden verse influenciados por numerosos factores.

Impactos en las empresas

- El ausentismo laboral conduce a una disminución sustancial de la productividad, particularmente en industrias donde las tareas están altamente

interconectadas, como la manufactura y los sectores intensivos en capital como minería, energía, transportes. Esto se debe a que la ausencia de trabajadores interrumpe el flujo de trabajo y puede provocar retrasos en la producción y una menor calidad del producto (60).

- En las áreas administrativas, el ausentismo laboral afecta negativamente a la eficiencia operativa, lo que lleva a posibles disminuciones en la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente. Factores como el clima laboral y las relaciones interpersonales juegan un papel importante en el ausentismo laboral en estas áreas (61).
- El ausentismo laboral resulta en cargas financieras para las empresas debido a la pérdida de productividad y los costos asociados con encontrar reemplazos temporales o pago de horas extras para los empleados existentes. Esto es particularmente evidente en las pequeñas empresas y aquellas con trabajadores de alta especialización, donde la ausencia de empleados con conocimientos específicos de la empresa es más perjudicial (60) (62).
- El impacto económico del ausentismo laboral también se destaca por los costos significativos incurridos por las organizaciones, como se ve en estudios de casos de hospitales y universidades, donde el ausentismo laboral ocasionó pérdidas financieras sustanciales (1).
- El ausentismo laboral puede conducir a una reducción en los niveles de empleo, ya que las empresas pueden reducir su fuerza laboral en respuesta a la disminución de los ingresos y la productividad. Esta reducción no se debe únicamente al impacto del ausentismo laboral en los ingresos sino también a otros factores que influyen en las decisiones de la fuerza laboral (63).

- La dinámica social y relacional dentro de una empresa puede verse interrumpida por el ausentismo laboral, lo que lleva a un aumento del estrés laboral y a un ambiente laboral negativo, lo que puede perpetuar aún más el ausentismo laboral (64).

Impacto en los trabajadores

- Carga adicional para los trabajadores que deben gestionar la carga de trabajo del trabajador ausente (65).
- El aumento de la carga de trabajo afecta el compromiso laboral de los trabajadores y la satisfacción laboral en general (5).
- Conforme las necesidades de cada empresa se generan horas extras en muchos casos obligatorios y sumando a las largas semanas de trabajo, se agrava el estrés y los riesgos para la salud de los trabajadores (4).
- Las horas de trabajo excesivamente largas tienen un impacto negativo en la salud de los trabajadores, lo que provoca trastornos en los patrones de sueño, un aumento de las enfermedades cardiovasculares, el agotamiento y los problemas de salud mental. En casos extremos, puede provocar karoshi (muerte súbita por exceso de trabajo) y karojisatsu (suicidio por exceso de trabajo) (66).
- La sobrecarga de trabajo puede provocar problemas de salud graves, como enfermedades cardiovasculares y depresión. Las largas horas de trabajo se asocian con el estrés psicosocial, la falta de sueño y la reducción de la actividad física, lo que contribuye a diversas complicaciones de salud y a un mayor riesgo de mortalidad (13).

- Altas tasas de ausentismo pueden perpetuar un ciclo de conductas de ausentismo y exacerbar aún más las tasas de rotación de trabajadores (5).

Impacto en los países:

Al ser un problema complejo y la falta de estudios de esta problemática a nivel país, la determinación de los impactos en los países es diferenciada y por el momento no comparable entre países.

En los países europeos, en especial en España el ausentismo laboral es un problema prioritario que va en aumento en los últimos años, por lo cual, actualmente es considerado como un problema compartido por diversas economías (67).

En el año 2022, los costos laborales medio por hora en la Unión Europea se estimaron en € 30,5 euros y € 34,3 euros en la zona del euro, en comparación a los € 29,0 euros y € 32,8 euros, respectivamente, en el año 2021 (67).

Dentro de la Unión Europea, los costos laborales medios por hora varían, como en el caso de Bulgaria (€ 8,2 euros), Rumanía (€ 9,5 euros), Luxemburgo (€ 50,7 euros), Dinamarca (€ 46,8 euros) y Bélgica (€ 43,5 euros) (67).

En el caso de Perú, no existen muchos estudios realizados que enfoquen un análisis exhaustivo, por lo que la poca información recolectada es solo estadística, la cual no permite hacer un análisis global del país y su impacto en los diferentes sectores productivos (68).

4.4 Costos laborales:

Según la Eurostat de la Unión Europea (69), el costo laboral considera el gasto total que asumen los empleadores para contratar personal para mantener el vínculo laboral con sus trabajadores, los cuales incluyen salarios, costos de formación, beneficios directos, beneficios sociales y otros gastos asociados, y esta incluye los costos directos e indirectos.

Los costos directos:

- Sueldos y salarios brutos pagados en efectivo.
- Remuneración directa (salario) y bonificaciones.
- Sueldos y salarios en especie (productos de empresa, vivienda, coches de empresa, vales de comida, guarderías, etc.).

Los costos indirectos:

- Contribuciones sociales reales de los empleadores (contribuciones a la seguridad social legales, acordadas colectivamente, contractuales y voluntarias).
- Contribuciones sociales imputadas a los empleadores (pago garantizado en caso de enfermedad o trabajo a jornada reducida, además de indemnización por despido y compensación en lugar de preaviso).
- Costos de formación profesional.
- Gastos de contratación y ropa de trabajo proporcionada por el empleador.
- Impuestos pagados por el empleador (en base a su nómina de sueldos y salarios o al número de empleados).

En Perú, la definición de costo directo se adecua conforme el artículo 6 del D.S. N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (40) que indica: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”*.

Esta remuneración se compone de los siguientes ítems, que pueden variar según régimen laboral y la modalidad contractual de cada trabajador:

- Sueldo básico: Es la remuneración básica que recibe el trabajador por sus servicios.
- Vacaciones: Periodo de descanso remunerado.
- Gratificaciones: Equivalentes a un sueldo por semestre (julio y diciembre).
- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Un fondo acumulado para el trabajador en caso de cese.
- Bonificación extraordinaria de gratificación: Correspondiente al 9% adicional si está afiliado a EsSalud y 6.75% si se está afiliado a una EPS (Entidad Prestadora de Salud).
- Asignación familiar: Correspondiente al 10% de la remuneración mínima vital.
- Horas extras: Pagos por tiempo adicional trabajado.
 - Horas extras diurnas: Para cubrir la jornada del trabajador ausente en el turno día, las cuales calculan en sobretasa del 25% por las primeras 2 horas y luego con una sobretasa del 35% por las horas siguientes a las 2 primeras.

- Horas extras nocturnas: Para cubrir la jornada del trabajador ausente en el turno de noche de 10:00 p.m. a 06:00 a.m. del día siguiente, las cuales tienen una sobretasa del 35%.
- Utilidades: Participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa.
- Asignaciones: Pagos adicionales por feriados nacionales, cumpleaños, matrimonio, etc.
- Beneficios sociales: Pueden incluir canasta navideña, asignaciones por educación, etc.

En caso del sector textil se añade:

- Prima textil: Beneficio que corresponde solo a los obreros que desempeñan labores textiles como la preparación e hilatura de fibras textiles, tejedura de productos textiles y acabado de productos textiles, y la cual es equivalente al 10% de la remuneración del trabajador en base a los días trabajados en el mes, y en ningún caso puede ser menor al 10% de una remuneración mínima vital (70).

4.4.1. Cálculo de costos directos

Conforme el enfoque de Capital Humano (7), el cálculo de los costos directos supone que el valor monetario de las pérdidas de productividad por morbilidad o muerte prematura es equivalente al valor salarial en ausencia de trabajo, y estos pueden calcularse multiplicando el salario diario por el número de días de ausentismo laboral (18).

Conforme lo antes descrito, el cálculo de los costos directos de la presente tesis tomó como salario mensual estándar aplicable a todos los puestos de trabajo, la Remuneración Mínima Vital (RMV) mensual vigente durante el periodo 2020 al 2023. Durante dicho periodo la RMV sufrió modificaciones conforme el siguiente detalle:

- RMV vigente del 01/01/2020 al 30/04/2022, S/ 930.00 soles (71).
- RMV vigente del 01/05/2020 al 31/12/2023, S/ 1025.00 soles (72).

Los ingresos mensuales (Costo directo mensual = CDM), se compone de la RMV más provisiones mensuales obligatorias, los cuales son correspondientes y proporcionales a la CTS, gratificación, bonificación adicional por gratificación y vacaciones. En todos los casos no se aplicará la bonificación de prima textil dado que esta bonificación se paga en función de los días trabajados y no por ausencias (70).

Conforme lo antes mencionado, el cálculo del CDM se realiza de la siguiente manera:

$$\text{CDM} = \text{RMV} + \text{CTS (9.72\% RMV)} + \text{gratificación (16.67\% RMV)} + \text{bonificación extraordinaria (1.5\% RMV)} + \text{vacaciones (8.33\% RMV)}$$

Contablemente para realizar el cálculo del costo de la hora hombre mensual, se considera 240 horas de trabajo durante el mes, en vista que en promedio se debe pagar 30 días del mes, la cual incluye los días de descanso remunerado. Esta definición respeta las 48 horas de trabajo a la semana, con un límite de 8 horas diarias, conforme el artículo 25 de la Constitución Política del Perú (73).

Conforme lo antes mencionado, el cálculo del costo directo por hora hombre (CDxHH) se realiza de la siguiente manera:

$$\text{CDxHH} = \text{CDM}/240 \text{ horas}$$

El CDxHH calculado según a la RMV vigente al momento del registro del ausentismo laboral fue el siguiente:

RMV aplicable (básico)	CTS 9.72%	Gratificación 16.67%	Bonificación Extraordinaria 1.50%	Vacaciones 8.33%	COSTO DIRECTO MENSUAL (CMD)	CDxHH CDM/240
S/ 930.00	S/ 90.40	S/ 155.03	S/ 13.95	S/ 77.47	S/ 1,266.85	S/ 5.28
S/ 1,025.00	S/ 99.63	S/ 170.87	S/ 15.38	S/ 85.38	S/ 1,396.26	S/ 5.82

V. METODOLOGÍA

- 5.1. Diseño del Estudio:** Tipo descriptivo comparativo, retrospectivo, con enfoque cuantitativo, transversal.
- 5.2. Población Objetivo:** Ausentismos laborales registrados en la plataforma RRHH de la empresa textil peruana durante el período del 2020 al 2023.
- 5.3. Muestra:** Se incluyó todos los registros de ausentismo laboral disponibles y que cumplieran con los criterios de inclusión, registrados durante el período del 2020 al 2023.
- 5.4. Tipo de Muestra:** Muestreo censal.
- 5.5. Criterios de Elegibilidad:**
- Criterios de Inclusión:
 - Registro de ausentismo laboral realizado en la plataforma RRHH de la empresa textil peruana.
 - Registro de ausentismo laboral de la empresa textil peruana realizados durante el período del 2020 al 2023.
 - Registro de ausentismo laboral de la empresa textil peruana con datos completos: código de trabajador, sede, género, edad, puesto de trabajo, categoría laboral, área de trabajo, puesto de trabajo según actividad, fecha de registro, descripción del registro, inicio de registro, fin de registro, cantidad de días, cantidad de horas.
 - Criterios de Exclusión:
 - Registro de ausentismo laboral que no pertenecen a trabajadores de la empresa textil peruana.

- Registro de ausentismo laboral de la empresa textil peruana realizados fuera del periodo de estudio.
- Registro de ausentismo laboral de la empresa textil peruana con datos incompletos.

5.6. Variables.

- Independiente:
 - Tipos de ausentismo laboral.
- Dependientes:
 - Costos directos asociados.

5.7. Instrumento.

El instrumento principal fue una ficha de registro documental, diseñada para recopilar información de las bases de datos de la plataforma RRHH de la empresa textil peruana correspondiente al período del 2020 al 2023.

- Características del instrumento:
 - Tipo: Ficha de recolección de datos generada por el tesista (ANEXO 1).
 - Fuente de datos: Registros históricos anuales de la plataforma RRHH y registros de códigos mensuales de la empresa textil peruana correspondiente al período del 2020 al 2023.
 - Aplicación: Extracción sistemática de información según las variables e indicadores definidos en la operacionalización de variables de la presente tesis.

- Formato: Matriz estructurada para Power BI y para programa estadístico SPSS 25 con campos predefinidos.
- Datos incluidos en la ficha:
 - Datos generales: N° registro, código de trabajador, sede, género, edad, puesto de trabajo, categoría laboral, área de trabajo, puesto de trabajo según actividad.
 - Datos de los registros: Fecha de registro, descripción del registro, inicio de registro, fin de registro, cantidad de días, cantidad de horas.
 - Validación de ausentismo laboral: considerado ausentismo, tipo de ausentismo, validación de datos.

5.8. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Independiente: Tipos de ausentismo laboral	Práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo cualquiera que sea su duración y carácter, en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad Se incluyen las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.	Categorías de ausentismo laboral registradas en la plataforma RRHH de la empresa textil peruana durante el periodo 2020-2023, que cumplen con la definición de ausentismo laboral, y clasificadas según categoría de pago como: remunerado o no remunerado.	Ausentismo remunerado	• Cuarentena • Descanso accidente trab • Descanso médico • Lic. Caso for./term/grave • Licencia compensada • Licencia con pago • Licencia por fallecimiento • Licencia por paternidad • Permiso compensado • Permiso con pago • Permiso horas compensadas-día • Permisos essalud • Practicantes - licencia con pago • Practicantes - permiso con pago	Nominal
			Ausentismo no remunerado	• Falta injustificada • Falta justificada • Jornada incompleta • Licencia sin pago • Permiso sin pago • Subsidio essalud • Tardanza	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Dependiente: Costos Directos	Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.	Cálculo de la hora hombre de trabajo según los puestos de trabajo detectados, multiplicada por la Cantidad de días o Cantidad de horas de ausencia, descritos por tipos de ausentismo.	Tipo de ausentismo	Ausentismo remunerado o no remunerado, y sus subcategorías.	Razón
			Categoría laboral	Empleado, obrero y practicante.	
			Clasificación del área	Manufactura, soporte o textil.	
			Duración de los tipos de ausentismo y sus subcategorías.	Cantidad de horas hombre perdidas por tipo de ausentismo laboral.	
			RMV aplicable	RMV vigente al momento del inicio del ausentismo.	
			Costo directo de la hora hombre. CCxHH.	Calculado en base a la RMV vigente y provisiones mensuales.	
			Costos por categoría laboral	Calculado en base a la cantidad de horas hombre perdidas y el costo directo de horas hombre.	

5.9. Aspectos Éticos

La presente tesis fue aprobada por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, no involucró la participación directa de personas, en vista que se trabajó con una fuente de datos obtenida de una plataforma de registro proporcionada por la empresa textil peruana.

El manejo de la información fue de forma confidencial y con la autorización de la empresa textil, y para la recopilación de información se utilizó los códigos de los trabajadores por razones de confidencialidad.

5.10. Plan de análisis.

- Se revisó la base de datos de registros realizados en la plataforma RRHH de la empresa textil peruana y los registros de códigos mensuales correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y 2023.
- Se identificó los tipos de datos (numéricos, categóricos, fechas, etc.) de los registros por año.
- Se revisó la descripción de los registros realizados.
- Se realizó la validación de los registros de cada año conforme su descripción, cumplimiento de la definición de ausentismo laboral y tipo de ausentismo.
- Se procedió a revisar que los ausentismos laborales registrados en los años 2020, 2021, 2022 y 2023, cuenten con datos generales y registro completos.
- Se depuró los registros de ausentismos laborales con datos incompletos y erróneos antes de su análisis estadístico.

- Se aplicó estadística descriptiva en el análisis de las variables, para identificar distribución de frecuencia y porcentajes de las variables exploradas de manera general y por sedes, según el objetivo general y los específicos de la presente tesis.
- Conforme la cantidad de datos analizados, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a fin de verificar si los costos directos según los tipos de ausentismo tenían una distribución normal.
- Conforme los resultados de la prueba de normalidad, se realizó la estadística inferencial aplicando la prueba U de Mann-Whitney a fin de verificar la existencia de diferencia estadística significativa entre los costos directos según los tipos de ausentismo laboral: remunerado y no remunerado, durante todo el periodo de estudio del 2020 al 2023.

VI. RESULTADOS:

Se recopiló un total de 656576 registros de la plataforma RRHH de la empresa textil peruana correspondiente al periodo del 2020 al 2023, y de los cuales solo el 91.59% (601354) cumplieron con la definición del ausentismo laboral.

Conforme los criterios de inclusión para el análisis estadístico, solo se validaron e incluyeron en la presente tesis (datos completos) un total de 563324 ausentismos laborales que representaron el 93.68% de los ausentismos laborales registrados en la empresa textil durante el periodo 2020 al 2023.

Estadística descriptiva

Tabla N° 01:

Promedio de trabajadores que laboraron durante el periodo de estudio.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sede								
Chincha	2,375	94.3	2,570	86.1	2,481	83.2	2,356	84.4
Lima	143	5.7	414	13.9	501	16.8	434	15.6
Total	2,518	100.0	2,984	100.0	2,982	100.0	2,790	100
Categoría								
Empleados	573	22.8	680	22.8	680	22.8	637	22.8
Obreros	1,919	76.2	2,278	76.3	2,275	76.3	2,132	76.4
Practicantes	26	1.0	26	0.9	27	0.9	21	0.8
Total	2,518	100.0	2,984	100.0	2,982	100.0	2,790	100.0

Fuente: Empresa textil.

En la tabla N° 01 se observa que el promedio de trabajadores que laboraron en la empresa textil durante el periodo de estudio fue de 2518 trabajadores en el 2020, 2984 trabajadores en el 2021, 2982 trabajadores en el 2022 y 2790 trabajadores en

el 2023. Según sede, la sede Chincha representó más del 84.4% del total de trabajadores y la sede Lima representó como máximo el 15.6%. Según categoría laboral, la categoría Obrero representó más del 76.21% del total de trabajadores, la categoría Empleado representó como máximo el 22.80%, y la categoría Practicante representó como máximo el 1.00%, y comparando entre años la proporción entre Empleados/Obreros/Practicante fue de 22.04/73.81/1 en el año 2020, 26.15/87.62/1 en el año 2021, 25.19/84.26/1 en el año 2022 y 30.33/101.52/1 en el año 2023.

Tabla N° 02:

Promedio de trabajadores que laboraron durante el periodo de estudio según género.

	2020		2021		2022		2023	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Sede								
Chincha	1,108	1,267	1,170	1,400	1,092	1,389	1,035	1,321
Lima	66	77	188	226	220	281	190	244
Total	1,174	1,344	1,358	1,626	1,312	1,670	1,225	1,565
Categoría								
Empleados	187	386	214	466	206	474	237	400
Obreros	973	946	1,127	1,151	1,090	1,185	973	1,159
Practicantes	14	12	17	9	16	11	15	6
Total	1,174	1,344	1,358	1,626	1,312	1,670	1,225	1,565

Fuente: Empresa textil.

Generó: M: Masculino – F: Femenino

En la tabla N° 02 se observa que la distribución porcentual de trabajadores entre Chincha y Lima fue de 16.5 en el año 2020, 6.2/1 en el año 2021, 5.0/1 en el año 2022 y 5.4/1 en el año 2023. En relación a la razón entre el género de los trabajadores de la empresa textil peruana (M/F) se observa que para el año 2020 la

razón total fue de 0.874, 0.874 en Chíncha y 0.857 en Lima, el año 2021 la razón total fue de 0.835, 0.836 en Chíncha y 0.832 en Lima, el año 2022 la razón total fue de 0.786, 0.786 en Chíncha y 0.783 en Lima, y el año 2023 la razón total fue de 0.783, 0.784 en Chíncha y 0.779 en Lima.

Tabla N° 03:

Horas hombre (HH) teóricas por año.

	2020	2021	2022	2023
HH laboradas teóricas.				
Chíncha	5,719,000.00	5,735,776.00	5,862,456.00	5,476,616.00
Lima	344,344.00	1,023,696.00	1,246,632.00	1,040,824.00
Total	6,063,344.00	7,161,600.00	7,109,088.00	6,517,440.00

Fuente: Empresa textil.

En la tabla N° 03 se observa las horas hombre (HH) teóricas de la empresa textil durante el periodo de estudio fue de 6,063,344.00 HH para el año 2020, 7,161,600.00 HH para el año 2021, 7,109,088.00 HH para el año 2022, y 6,517,440.00 HH para el año 2023.

En relación a la proporción de HH laboradas por sedes Chíncha/Lima fue de 16.61/1 en el año 2020, 5.6/1 en el año 2021, 4.7/1 en el año 2022 y 5.26/1 en el año 2023.

Tabla N° 04:

Total de registros.

	Chincha		Lima		Total	
	n	%	n	%	n	%
Año						
2020	139,141	27.66	4,696	7.80	143,837	25.53
2021	124,970	24.84	15,300	25.42	140,270	24.90
2022	129,029	25.65	23,881	39.67	152,910	27.14
2023	109,986	21.86	16,321	27.11	126,307	22.42
Total	503,126	100.00	60,198	100.00	563,324	100.00

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 04 se observa que durante todo el periodo de estudio se registraron 563324 ausentismos laborales que se distribuyeron en el 25.53% correspondiente al año 2020, el 24.90% correspondiente al año 2021, el 27.14% correspondiente al año 2022, y el 22.42% correspondiente al año 2023.

En relación a la sede Chincha, se registraron 503126 ausentismos laborales que se distribuyeron en el 27.66% correspondiente al año 2020, el 24.84% correspondiente al año 2021, el 25.65% correspondiente al año 2022, y el 21.86% correspondiente al año 2023.

En relación a la sede Lima, se registraron 60198 ausentismos laborales que se distribuyeron en el 7.80% correspondiente al año 2020, el 25.42% correspondiente al año 2021, el 39.67% correspondiente al año 2022, y el 27.11% correspondiente al año 2023.

Tabla N° 05:

Características sociodemográficas de los trabajadores que presentaron al menos un registro de ausentismo laboral por año.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sede								
Chincha	2,889	88.1	4,397	84.6	4,899	84.1	3,713	84.8
Lima	392	11.9	798	15.4	929	15.9	667	15.2
Total	3,281	100.0	5,195	100.0	5,828	100.0	4,380	100.0
Género								
Femenino	1,733	52.8	2,855	55.0	3,275	56.2	2,471	56.4
Masculino	1,548	47.2	2,340	45.0	2,553	43.8	1,909	43.6
Total	3,281	100.0	5,195	100.0	5,828	100.0	4,380	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	1,066	32.5	2,064	39.7	2,450	42.0	1,573	35.9
28 a 37 años	976	29.7	1,449	27.9	1,527	26.2	1,147	26.2
38 a 47 años	866	26.4	1,195	23.0	1,286	22.1	1,086	24.8
48 a 57 años	330	10.1	431	8.3	494	8.5	489	11.2
58 a más años	43	1.3	56	1.1	71	1.2	85	1.9
Total	3,281	100.0	5,195	100.0	5,828	100.0	4,380	100.0
Categoría laboral								
Empleado	605	18.5	802	15.4	896	15.4	799	18.2
Obrero	2,659	81.0	4,343	83.6	4,879	83.7	3,534	80.7
Practicante	17	0.5	50	1.0	53	0.9	47	1.1
Total	3,281	100.0	5,195	100.0	5,828	100.0	4,380	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	2,132	65.0	3,439	66.2	3,659	62.8	2,405	54.9
Soporte	800	24.4	1,279	24.6	1,590	27.3	1,560	35.6
Textil	349	10.6	477	9.2	579	9.9	415	9.5
Total	3,281	100.0	5,195	100.0	5,828	100.0	4,380	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 05 se observa que en relación a la cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro de ausentismo laboral aumentaron durante los años 2021 y 2022, y reduciéndose un 24.8% en comparación del 2022 al 2023.

En relación a la sede, la sede Chincha concentró del 84-88% de los registros anuales en acorde a la cantidad total de trabajadores de la empresa textil, y la sede Lima concentró del 12 al 16% de los registros anuales, presentando en ambas sedes un pico máximo durante el año 2022 y una reducción en el año 2023.

En relación al género, el género Femenino fue el mayoritario durante todos los años, representó del 53% al 56% del total de registros con un incremento desde el 2020 al 2023 (52.8% → 56.4%), y el género Masculino fue minoritario que presentó una tendencia decreciente desde el 2020 al 2023 (47.2% → 43.6%).

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años fue el grupo con mayor cantidad de registros que presentó un incremento del año 2020 al 2022 (32.52% → 42.0%) y decreció al 35.9% en el año 2023; el rango de edad de 28 a 37 años fue el segundo grupo con mayor cantidad de registros, los cuales decrecieron del año 2020 al 2023 (27.9% → 26.2%); el rango de edad de 38 a 47 años presentó una tendencia decreciente del 2020 al 2023 (26.4% → 24.8%); el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del 2020 al 2022 (10.1% → 11.2%); y el rango de edad de 58 a más años si bien fue el minoritario presentó un incremento del año 2020 al 2023 (1.3% → 1.9%).

En relación a la categoría laboral, la categoría Obrero representó más del 80% de los registros con un valor máximo durante el 2022 (83.7%); la categoría Empleado

representó una proporción estable del 15% al 18%; y la categoría Practicantes no superó el 1.1% de los registros durante todo el periodo de estudio.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura fue la mayoritaria con una tendencia decreciente del año 2020 al 2023 (65.0% → 54.9%), la categoría Soporte fue la segunda en cantidad de registros que presentó una tendencia creciente del año 2020 al 2023 (24.4% → 35.6%); y la categoría Textil fue el grupo que concentró del 9% al 10% de los registros durante todo el periodo de estudio.

Tabla N° 06:

Características sociodemográficas de los trabajadores que presentaron al menos un registro de ausentismo laboral por año – Sede Chincha.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	1,465	50.7	2,323	52.8	2,660	54.3	2,033	54.8
Masculino	1,424	49.3	2,074	47.2	2,239	45.7	1,680	45.2
Total	2,889	100.0	4,397	100.0	4,899	100.0	3,713	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	1,008	34.9	1,879	42.7	2,156	44.0	1,409	37.9
28 a 37 años	891	30.8	1,239	28.2	1,275	26.0	960	25.9
38 a 47 años	704	24.4	920	20.9	1,037	21.2	894	24.1
48 a 57 años	257	8.9	324	7.4	374	7.6	385	10.4
58 a más años	29	1.0	35	0.8	57	1.2	65	1.8
Total	2,889	100.0	4,397	100.0	4,899	100.0	3,713	100.0
Categoría laboral								
Empleado	486	16.8	634	14.4	716	14.6	661	17.8
Obrero	2,386	82.6	3,713	84.4	4,139	84.5	3,013	81.1
Practicante	17	0.6	50	1.1	44	0.9	39	1.1
Total	2,889	100.0	4,397	100.0	4,899	100.0	3,713	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	1,868	64.7	2,862	65.1	2,971	60.6	1,899	51.1
Soporte	672	23.3	1,059	24.1	1,350	27.6	1,400	37.7
Textil	349	12.1	476	10.8	578	11.8	414	11.2
Total	2,889	100.0	4,397	100.0	4,899	100.0	3,713	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 06 se presenta los datos correspondientes a la sede Chincha en relación a la cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro de ausentismo laboral, observándose un incremento del 52.20% del año 2020 al 2021,

un incremento del 11.42% del 2021 al 2022, una disminución del 24.21% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 un incremento neto del 28.52%.

En relación al género, se observa que la participación femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 0.97/1 en el año 2020, 0.89/1 en el año 2021, 0.84/1 en el año 2022 y 0.82/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 3.0%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 4.9%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 0.3%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 1.5%; y el rango de edad de 58 a más años presentó un incremento del año 2020 al 2023 de 0.8%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó un incremento del 2020 al 2023 del 1.0%; la categoría Obrero presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 1.5%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 2020 al 2023 del 0.5%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 13.6%, la categoría Soporte presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 14.4%; y la categoría Textil presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.9%.

Tabla N° 07:

Características sociodemográficas de los trabajadores que presentaron al menos un registro de ausentismo laboral por año – Sede Lima.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	268	68.4	532	66.7	615	66.2	438	65.7
Masculino	124	31.6	266	33.3	314	33.8	229	34.3
Total	392	100.0	798	100.0	929	100.0	667	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	58	14.8	185	23.2	294	31.6	164	24.6
28 a 37 años	85	21.7	210	26.3	252	27.2	187	28.0
38 a 47 años	162	41.3	275	34.5	249	26.8	192	28.8
48 a 57 años	73	18.6	107	13.4	120	12.9	104	15.6
58 a más años	14	3.6	21	2.6	14	1.5	20	3.0
Total	392	100.0	798	100.0	929	100.0	667	100.0
Categoría laboral								
Empleado	119	30.4	168	21.1	180	19.4	138	20.7
Obrero	273	69.6	630	78.9	740	79.7	521	78.1
Practicante	0	0.0	0	0.0	9	1.0	8	1.2
Total	392	100.0	798	100.0	929	100.0	667	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	264	67.3	577	72.3	688	74.1	506	75.9
Soporte	128	32.7	220	27.6	240	25.8	160	24.0
Textil	0	0.0	1	0.1	1	0.1	1	0.1
Total	392	100.0	798	100.0	929	100.0	667	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 07 se presenta los datos correspondientes a la sede Lima en relación a la cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro de ausentismo laboral, observándose un incremento del 103.57% del año 2020 al 2021, un

incremento del 16.42% del 2021 al 2022, una disminución del 28.20% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 un incremento neto del 70.15%.

En relación al género, se observa que la participación femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 0.46/1 en el año 2020, 0.50/1 en el año 2021, 0.51/1 en el año 2022 y 0.52/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 9.8%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 6.3%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 12.5%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 3.0%; y el rango de edad de 58 a más años presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.6%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 9.7%; la categoría Obrero presentó un incremento del 2020 al 2023 del 8.5%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 2020 al 2023 del 1.2%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 8.6%, la categoría Soporte presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 8.7%; y la categoría Textil presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.1%.

Tabla N° 08:

Cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro según tipo de ausentismo laboral por año.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tipo de ausentismo								
No remunerado	3,053	53.4	4,888	53.6	5,474	54.2	4,163	52.8
Remunerado	2,666	46.6	4,234	46.4	4,622	45.8	3,722	47.2
Total	5,719	100.0	9,122	100.0	10,096	100.0	7,885	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 08 se observa que en relación a la cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro según el tipo de ausentismo laboral, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2022 (53.4% → 54.2%) y luego decreció al 52.8% en el año 2023, y la categoría Remunerado presentó un leve incremento de registros del año 2020 al 2023 (46.6% → 47.2%).

Complementando la información con la tabla N° 05, se observa que durante el periodo del estudio, existieron trabajadores que generaron registros de ausentismos remunerados y no remunerados a la vez.

Tabla N° 09:

Cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro según tipo de ausentismo laboral por año – Sede Chincha.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tipo de ausentismo								
No remunerado	2,727	53.9	4,169	53.8	4,615	54.7	3,534	52.7
Remunerado	2,330	46.1	3,583	46.2	3,817	45.3	3,173	47.3
Total	5,057	100.0	7,752	100.0	8,432	100.0	6,707	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 09 se presenta los datos correspondientes a la sede Chincha en relación a la cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro según el tipo de ausentismo laboral, observándose que la categoría No remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 1.2% con un máximo valor en el año 2022, y la categoría Remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 1.2%.

Complementando la información con la tabla N° 05, se observa que durante el periodo del estudio, también existieron trabajadores que generaron registros de ausentismos remunerados y no remunerados a la vez en la sede Chincha.

Tabla N° 10:

Cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro según tipo de ausentismo laboral por año – Sede Lima.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tipo de ausentismo								
No remunerado	326	49.2	719	52.5	859	51.6	629	53.4
Remunerado	336	50.8	651	47.5	805	48.4	549	46.6
Total	662	100.0	1,370	100.0	1,664	100.0	1,178	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 10 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación a la cantidad de trabajadores que presentaron al menos un registro según el tipo de ausentismo laboral, observándose que la categoría No remunerado presento un incremento del año 2020 al 2023 del 4.2% con un máximo valor en el año 2022, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 4.2%.

Complementando la información con la tabla N° 05, se observa que durante el periodo del estudio, también existieron trabajadores que generaron registros de ausentismos remunerados y no remunerados a la vez en la sede Lima.

Tabla N° 11:

Ausentismos laborales no remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro y año de registro.

	Ausentismo laboral no remunerado							
	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Registros por trabajador								
De 1 a 50	2,839	92.99	4,470	91.45	4,910	89.70	3,801	91.30
De 51 a 100	184	6.03	338	6.91	404	7.38	267	6.41
De 101 a 150	24	0.79	59	1.21	101	1.84	77	1.85
De 151 a 200	6	0.20	19	0.39	41	0.75	16	0.38
Más de 200	0	0.00	2	0.04	18	0.33	2	0.05
Total	3,053	100.0	4,888	100.0	5,474	100.0	4,163	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 11 se observa los rangos de registros de ausentismos laborales no remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro, el grupo de 1 a 50 registros fue el grupo principal que presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 1.69%, el grupo de 51 a 100 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.38%, el grupo de 101 a 150 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 1.06%, el grupo de 151 a 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.38%, y el grupo de más de 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.05%.

Tabla N° 12:

Ausentismos laborales no remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro y año de registro – Sede Chincha.

Ausentismo laboral no remunerado								
	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Registros por trabajador								
De 1 a 50	2,514	92.19	3,794	91.01	4,145	89.80	3,225	91.23
De 51 a 100	183	6.71	302	7.24	325	7.04	223	6.31
De 101 a 150	24	0.88	53	1.27	90	1.95	70	1.98
De 151 a 200	6	0.22	18	0.43	38	0.82	15	0.42
Más de 200	0	0.00	2	0.05	18	0.39	2	0.06
Total	2,727	100.0	4,169	100.0	4,616	100.0	3,535	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 12 se presenta los datos correspondiente a la sede Chincha en relación a los rangos de registros de ausentismos laborales no remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro, observándose que el grupo de 1 a 50 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.96%, el grupo de 51 a 100 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.40%, el grupo de 101 a 150 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 1.10%, el grupo de 151 a 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.20%, y el grupo de más de 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.06%.

Tabla N° 13:

Ausentismos laborales no remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro y año de registro – Sede Lima.

	Ausentismo laboral no remunerado							
	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Registros por trabajador								
De 1 a 50	325	99.69	676	94.02	765	89.16	576	91.72
De 51 a 100	1	0.31	36	5.01	79	9.21	44	7.01
De 101 a 150	0	0.00	6	0.83	11	1.28	7	1.11
De 151 a 200	0	0.00	1	0.14	3	0.35	1	0.16
Más de 200	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	326	100.0	719	100.0	858	100.0	628	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 13 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación a los rangos de registros de ausentismos laborales no remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro, observándose que el grupo de 1 a 50 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 7.97%, el grupo de 51 a 100 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 6.70%, el grupo de 101 a 150 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 1.11%, el grupo de 151 a 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.16%, no presentándose casos en el grupo de más de 200 registros.

Tabla N° 14:

Ausentismos laborales remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro por año.

Ausentismo laboral remunerado								
	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Registros por trabajador								
De 1 a 50	1,874	70.29	4,220	99.67	4,580	99.09	3,662	98.39
De 51 a 100	783	29.37	13	0.31	34	0.74	53	1.43
De 101 a 150	9	0.34	1	0.02	7	0.15	5	0.13
De 151 a 200	0	0.00	0	0.00	1	0.02	2	0.05
Más de 200	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	2,666	100.0	4,234	100.0	4,622	100.0	3,722	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 14 se observa los rangos de registros de ausentismos laborales remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro, el grupo de 1 a 50 registros fue el grupo principal que presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 28.10%, el grupo de 51 a 100 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 27.95%, el grupo de 101 a 150 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.21%, el grupo de 151 a 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.05%, no presentándose casos en el grupo de más de 200 registros.

Tabla N° 15:

Ausentismos laborales remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro por año – Sede Chíncha.

	Ausentismo laboral remunerado							
	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Registros por trabajador								
De 1 a 50	1,542	66.18	3,568	99.61	3,788	99.27	3,127	98.58
De 51 a 100	779	33.43	13	0.36	22	0.58	42	1.33
De 101 a 150	9	0.39	1	0.03	5	0.13	2	0.06
De 151 a 200	0	0.00	0	0.00	1	0.03	1	0.03
Más de 200	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	2,330	100.0	3,582	100.0	3,816	100.0	3,172	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 15 se presenta los datos correspondiente a la sede Chíncha en relación a los rangos de registros de ausentismos laborales remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro, observándose que el grupo de 1 a 50 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 32.40%, el grupo de 51 a 100 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 32.11%, el grupo de 101 a 150 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.33%, y el grupo de 151 a 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.03%.

Tabla N° 16:

Ausentismos laborales remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro por año – Sede Lima.

	Ausentismo laboral remunerado							
	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Registros por trabajador								
De 1 a 50	332	98.81	652	100.00	792	98.26	535	97.27
De 51 a 100	4	1.19	0	0.00	12	1.49	11	2.00
De 101 a 150	0	0.00	0	0.00	2	0.25	3	0.55
De 151 a 200	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.18
Más de 200	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	336	100.0	652	100.0	806	100.0	550	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 16 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación a los rangos de registros de ausentismos laborales remunerados por trabajadores que presentaron al menos un registro, observándose que el grupo de 1 a 50 registros presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 1.54%, el grupo de 51 a 100 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.81%, el grupo de 101 a 150 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.55%, y el grupo de 151 a 200 registros presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.18%.

Tabla N° 17:

Media de los ausentismos laborales por trabajadores que presentaron al menos un registro según tipo de ausentismo por año.

	Ausentismo laboral remunerado				Ausentismo laboral no remunerado			
	Mín.	Máx.	Media	Desv.	Mín.	Máx.	Media	Desv.
Año								
2020	1	125	32.71	25.09	1	187	18.55	20.55
2021	1	113	9.86	9.73	1	223	20.16	23.72
2022	1	180	7.52	10.19	1	262	21.59	29.38
2023	1	189	10.87	12.64	1	229	20.62	24.58

Nota: Elaboración propia.

Mín.: mínimo; Máx.: máximo; Desv. : desviación estándar

En la tabla N° 17 se observa que la media de los ausentismos laborales por trabajadores que presentaron al menos un registro según el tipo de ausentismo laboral, la media correspondiente al ausentismo laboral remunerado decreció del año 2020 al 2023 (32.71 $\rightarrow$ 10.87) y la media del ausentismo laboral no remunerado se incrementó del año 2020 al 2023 (18.55 $\rightarrow$ 20.62), sin embargo, los registros máximos por trabajador se incrementaron en los 2 tipos de ausentismo laboral, siendo el incremento de registros en el caso del ausentismo laboral remunerado de 125 $\rightarrow$ 189, y en el caso del ausentismo laboral no remunerado de 187 $\rightarrow$ 229.

Tabla N° 18:

Media de los ausentismos laborales por trabajadores que presentaron al menos un registro según tipo de ausentismo por año – Sede Chíncha.

	Ausentismo laboral remunerado				Ausentismo laboral no remunerado			
	Mín.	Máx.	Media	Desv.	Mín.	Máx.	Media	Desv.
Año								
2020	1	125	36.71	24.19	1	187	19.66	21.23
2021	1	113	10.67	10.25	1	223	20.82	24.16
2022	1	180	7.43	9.97	1	262	21.80	30.12
2023	1	189	11.49	12.12	1	229	20.80	25.10

Nota: Elaboración propia.

Mín.: mínimo; Máx.: máximo; Desv. : desviación estándar

En la tabla N° 18 se presenta los datos correspondiente a la sede Chíncha en relación a la medias de los ausentismos laborales por trabajadores que presentaron al menos un registro según el tipo de ausentismo laboral, observándose que la razón entre las medias de los ausentismos remunerado del 2020/2021 es 3.44, del 2021/2022 es 1.43, del 2022/2023 es 0.64 y del 2020/2023 es 3.19; y la razón entre las medias de los ausentismos no remunerado del 2020/2021 es 0.94, del 2021/2022 es 0.95, del 2022/2023 es 1.04 y finalmente del 2020/2023 es 0.94.

Tabla N° 19:

Media de los ausentismos laborales por trabajadores que presentaron al menos un registro según tipo de ausentismo por año – Sede Lima.

	Ausentismo laboral remunerado				Ausentismo laboral no remunerado			
	Mín.	Máx.	Media	Desv.	Mín.	Máx.	Media	Desv.
Año								
2020	1	57	4.99	7.61	1	54	9.26	9.37
2021	1	20	5.38	3.70	1	180	16.35	20.59
2022	1	119	7.94	11.14	1	194	20.45	24.97
2023	1	169	7.31	14.78	1	154	19.59	21.43

Nota: Elaboración propia.

Mín.: mínimo; Máx.: máximo; Desv. : desviación estándar

En la tabla N° 19 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación a la medias de los ausentismos laborales por trabajadores que presentaron al menos un registro según el tipo de ausentismo laboral, observándose que la razón entre las medias de los ausentismos remunerado del 2020/2021 es 0.92, del 2021/2022 es 0.67, del 2022/2023 es 1.08 y del 2020/2023 es 0.68; y la razón entre las medias de los ausentismos no remunerado del 2020/2021 es 0.56, del 2021/2022 es 0.79, del 2022/2023 es 1.04 y finalmente del 2020/2023 es 0.47.

Tabla N° 20:*Registros de ausentismo laboral por año.*

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sede								
Chincha	139,141	96.7	124,970	89.1	129,029	84.4	109,986	87.1
Lima	4,696	3.3	15,300	10.9	23,881	15.6	16,321	12.9
Total	143,837	100.0	140,270	100.0	152,910	100.0	126,307	100.0
Género								
Femenino	70,674	49.1	74,132	52.8	87,534	57.2	72,221	57.2
Masculino	73,163	50.9	66,138	47.2	65,376	42.8	54,086	42.8
Total	143,837	100.0	140,270	100.0	152,910	100.0	126,307	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	39,248	27.3	50,604	36.1	56,684	37.1	42,556	33.7
28 a 37 años	48,031	33.3	42,556	30.3	45,058	29.5	36,358	28.8
38 a 47 años	40,230	28.0	34,175	24.3	36,352	23.7	31,554	25.0
48 a 57 años	14,312	10.0	11,444	8.2	12,864	8.4	13,634	10.8
58 a más años	2,016	1.4	1,491	1.1	1,952	1.3	2,205	1.7
Total	143,837	100.0	140,270	100.0	152,910	100.0	126,307	100.0
Categoría laboral								
Empleado	29,169	20.3	22,809	16.3	30,031	19.6	25,826	20.4
Obrero	114,197	79.4	117,024	83.4	122,647	80.2	99,983	79.2
Practicante	471	0.3	437	0.3	232	0.2	498	0.4
Total	143,837	100.0	140,270	100.0	152,910	100.0	126,307	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	85,777	59.6	89,514	63.8	92,972	60.8	71,591	56.7
Soporte	39,265	27.3	36,017	25.7	47,584	31.1	43,912	34.8
Textil	18,795	13.1	14,739	10.5	12,354	8.1	10,804	8.5
Total	143,837	100.0	140,270	100.0	152,910	100.0	126,307	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	56,631	39.4	98,543	70.3	118,169	77.3	85,852	68.0
Remunerado	87,206	60.6	41,727	29.7	34,741	22.7	40,455	32.0
Total	143,837	100.0	140,270	100.0	152,910	100.0	126,307	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 20 se observa el total de registros de ausentismos laborales registrados por año, verificándose que existió una reducción de registros del año 2020 al 2023 (25.53% → 22.42%), teniendo un pico máximo de registros durante el año 2022.

En relación a la sede, la sede Chincha fue el mayoritario con un promedio del 84.4%-96.7% con una tendencia decreciente del año 2020 al 2023 (96.7% → 87.1%); y la sede Lima presentó una tendencia creciente pasando del 3.3% en el año 2020 al 12.9% en el año 2023.

En relación al género, el género Femenino fue el mayoritario con una tendencia creciente desde el año 2020 al 2023 (49.1% → 57.2%), y el género Masculino presentó una tendencia decreciente del año 2020 al 2023 (50.9% → 42.8%).

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años fue el mayoritario presentando un incremento del año 2020 al 2022 (27.3% → 33.7%) y con mayor recurrencia de registros por trabajador; el rango de edad de 28 a 37 años presentó una disminución del año 2020 al 2023 (33.4% → 28.8%); el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del año 2020 al 2023 (28.0% → 25.0%); el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del año 2020 al 2022 (10.0% → 10.82%); y el rango de edad de 58 a más años si bien fue el minoritario presentó un incremento del año 2020 al 2023 (1.4% → 1.7%).

En relación a la categoría laboral, la categoría Obrero representó el 80% al 83% de los registros con un valor máximo durante el 2021 (83.4%); la categoría Empleado representó una proporción estable del 16% al 20%; y la categoría Practicantes

representó una participación mínima menor al 0.5% durante todo el periodo de estudio.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura fue la mayoritaria con una tendencia decreciente del año 2020 al 2023 (59.6% → 56.7%), la categoría Soporte fue la segunda en cantidad de registros que presentó una tendencia creciente del año 2020 al 2023 (27.3% → 34.8%); y la categoría Textil fue el grupo minoritario que presentó una tendencia decreciente del año 2020 al 2023 (13.1% → 8.6%).

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un aumento significativo del año 2020 al 2023 (39.4% → 68.0%) con un pico máximo del 77.3% en el año 2022, y la categoría Remunerada presentó una disminución del año 2020 al 2023 (60.6% → 32.0%).

Tabla N° 21:*Registros de ausentismo laboral por año – Sede Chincha.*

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	67,684	48.6	63,173	50.6	70,771	54.8	61,014	55.5
Masculino	71,457	51.4	61,797	49.4	58,258	45.2	48,972	44.5
Total	139,141	100.0	124,970	100.0	129,029	100.0	109,986	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	38,443	27.6	47,361	37.9	49,790	38.6	37,966	34.5
28 a 37 años	46,902	33.7	38,285	30.6	38,512	29.8	31,991	29.1
38 a 47 años	38,282	27.5	28,884	23.1	29,524	22.9	27,010	24.6
48 a 57 años	13,627	9.8	9,244	7.4	9,563	7.4	11,029	10.0
58 a más años	1,887	1.4	1,196	1.0	1,640	1.3	1,990	1.8
Total	139,141	100.0	124,970	100.0	129,029	100.0	109,986	100.0
Categoría laboral								
Empleado	27,563	19.8	21,443	17.2	25,910	20.1	22,201	20.2
Obrero	111,107	79.9	103,090	82.5	102,951	79.8	87,439	79.5
Practicante	471	0.3	437	0.3	168	0.1	346	0.3
Total	139,141	100.0	124,970	100.0	129,029	100.0	109,986	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	82,642	59.4	77,174	61.8	75,203	58.3	59,869	54.4
Soporte	37,704	27.1	33,059	26.5	41,475	32.1	39,314	35.7
Textil	18,795	13.5	14,737	11.8	12,351	9.6	10,803	9.8
Total	139,141	100.0	124,970	100.0	129,029	100.0	109,986	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	53,611	38.5	86,749	69.4	100,592	78.0	73,490	66.8
Remunerado	85,530	61.5	38,221	30.6	28,437	22.0	36,496	33.2
Total	139,141	100.0	124,970	100.0	129,029	100.0	109,986	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 21 se presenta los datos correspondiente a la sede Chíncha en relación al total de registros de ausentismos laborales registrados por año, observándose una disminución del 10.18% del año 2020 al 2021, un incremento del 3.25% del 2021 al 2022, una disminución del 14.76% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 una disminución del 20.95%.

En relación al género, se observa que la partición femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 1.05/1 en el año 2020, 0.97/1 en el año 2021, 0.82/1 en el año 2022 y 0.80/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 6.9%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 4.6%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 2.9%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 0.2%; y el rango de edad de 58 a más años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.4%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó un aumento del año 2020 al 2023 del 0.4%; la categoría Obrero presentó una disminución del 2020 al 2023 del 0.4%; y la categoría Practicantes no presentó variación.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 5.0%, la categoría Soporte presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 8.6%, y la categoría Textil presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 3.7%.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 28.3%, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 28.0%.

Tabla N° 22:

Registros de ausentismo laboral por año – Sede Lima.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	2,990	63.7	10,959	71.6	16,763	70.2	11,207	68.7
Masculino	1,706	36.3	4,341	28.4	7,118	29.8	5,114	31.3
Total	4,696	100.0	15,300	100.0	23,881	100.0	16,321	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	805	17.1	3,243	21.2	6,894	28.9	4,590	28.1
28 a 37 años	1,129	24.0	4,271	27.9	6,546	27.4	4,367	26.8
38 a 47 años	1,948	41.6	5,291	34.6	6,828	28.6	4,544	27.8
48 a 57 años	685	14.6	2,200	14.4	3,301	13.8	2,605	16.0
58 a más años	129	2.7	295	1.9	312	1.3	215	1.3
Total	4,696	100.0	15,300	100.0	23,881	100.0	16,321	100.0
Categoría laboral								
Empleado	1,606	34.2	1,366	8.9	4,121	17.3	3,625	22.2
Obrero	3,090	65.8	13,934	91.1	19,696	82.5	12,544	76.9
Practicante	0	0.0	0	0.0	64	0.3	152	0.9
Total	4,696	100.0	15,300	100.0	23,881	100.0	16,321	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	3,135	66.8	12,340	80.7	17,769	74.4	11,722	71.8
Soporte	1,561	33.2	2,958	19.3	6,109	25.6	4,598	28.2
Textil	0	0.0	2	0.0	3	0.0	1	0.0
Total	4,696	100.0	15,300	100.0	23,881	100.0	16,321	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	3,020	64.3	11,794	77.1	17,577	73.6	12,362	75.7
Remunerado	1,676	35.7	3,506	22.9	6,304	26.4	3,959	24.3
Total	4,696	100.0	15,300	100.0	23,881	100.0	16,321	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 22 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación al total de registros de ausentismos laborales registrados por año, observándose un incremento del 225.81% del año 2020 al 2021, un incremento del 56.08% del 2021 al 2022, una disminución del 31.66% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 un incremento neto del 20.95%.

En relación al género, se observa que la partición femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 0.57/1 en el año 2020, 0.39/1 en el año 2021, 0.42/1 en el año 2022 y 0.45/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 11.0%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 2.8%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 14.0%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 1.4%; y el rango de edad de 58 a más años presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 1.4%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 12.0%; la categoría Obrero presentó un incremento del 2020 al 2023 del 11.1%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 0.9%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 5.0%, la categoría Soporte presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 5.0%, y la categoría Textil no tuvo variación significativa.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 11.4%, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 11.0%.

Tabla N° 23:

Total de HH perdidas.

	Chincha		Lima		Total	
	n	%	n	%	n	%
Año						
2020	902,426.13	36.56	33,164.82	12.83	935590.95	34.31
2021	561,096.33	22.73	64,094.92	24.79	625191.25	22.93
2022	531,403.00	21.53	91,974.36	35.58	623377.36	22.86
2023	473,365.67	19.18	69,268.32	26.80	542633.99	19.90
Total	2,468,291.13	100.00	258,502.42	100.00	2,726,793.55	100.00

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 23 se observa que los ausentismos laborales generaron un total de 2,726,793.55 HH perdidas que se distribuyeron en el 34.31% correspondiente al año 2020, el 22.93% correspondiente al año 2021, el 22.86% correspondiente al año 2022, y el 19.9% correspondiente al año 2023.

En relación a la sede Chincha, se observa que los ausentismos laborales generaron un total de 2,468,291.13 HH perdidas que se distribuyeron en el 36.56% correspondiente al año 2020, el 22.73% correspondiente al año 2021, el 21.53% correspondiente al año 2022, y el 19.18% correspondiente al año 2023.

En relación a la sede Lima, se observa que los ausentismos laborales generaron un total de 258,502.42 HH perdidas que se distribuyeron en el 12.83% correspondiente al año 2020, el 24.79% correspondiente al año 2021, el 35.58% correspondiente al año 2022, y el 26.80% correspondiente al año 2023.

Tabla N° 24:*Horas hombre (HH) perdidas por año.*

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sede								
Chincha	902,426.13	96.5	561,096.33	89.7	531,403.00	85.2	473,365.67	87.2
Lima	33,164.82	3.5	64,094.92	10.3	91,974.36	14.8	69,268.32	12.8
Total	935,590.95	100.0	625,191.25	100.0	623,377.36	100.0	542,633.99	100.0
Género								
Femenino	459,907.99	49.2	334,657.20	53.5	369,246.86	59.2	310,181.34	57.2
Masculino	475,682.96	50.8	290,534.05	46.5	254,130.50	40.8	232,452.65	42.8
Total	935,590.95	100.0	625,191.25	100.0	623,377.36	100.0	542,633.99	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	229,979.50	24.6	204,813.00	32.8	213,425.28	34.2	170,642.35	31.4
28 a 37 años	299,680.44	32.0	183,381.16	29.3	177,615.56	28.5	146,439.03	27.0
38 a 47 años	275,542.51	29.5	163,092.50	26.1	161,051.21	25.9	148,937.60	27.5
48 a 57 años	110,299.35	11.8	66,123.31	10.6	61,899.52	9.9	66,624.15	12.3
58 a más años	20,089.15	2.1	7,781.28	1.2	9,385.79	1.5	9,990.86	1.8
Total	935,590.95	100.0	625,191.25	100.0	623,377.36	100.0	542,633.99	100.0
Categoría laboral								
Empleado	205,066.40	21.9	89,802.06	14.4	110,720.72	17.8	99,683.61	18.4
Obrero	726,945.77	77.7	531,864.66	85.1	509,343.99	81.7	438,270.82	80.8
Practicante	3,578.78	0.4	3,524.53	0.6	3,312.65	0.5	4,679.56	0.9
Total	935,590.95	100.0	625,191.25	100.0	623,377.36	100.0	542,633.99	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	542,658.76	58.0	399,525.24	63.9	398,850.37	64.0	322,896.37	59.5
Soporte	250,788.95	26.8	135,326.39	21.6	167,922.48	26.9	169,336.43	31.2
Textil	142,143.24	15.2	90,339.62	14.4	56,604.51	9.1	50,401.19	9.3
Total	935,590.95	100.0	625,191.25	100.0	623,377.36	100.0	542,633.99	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	192,750.72	20.6	309,623.79	49.5	343,424.11	55.1	280,472.83	51.7
Remunerado	742,840.23	79.4	315,567.46	50.5	279,953.25	44.9	262,161.16	48.3
Total	935,590.95	100.0	625,191.25	100.0	623,377.36	100.0	542,633.99	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 24 se observa el total de horas hombre (HH) perdidas por año, verificándose una reducción acumulada del 42% del año 2020 al 2023, siendo una reducción del 33.2% (2020 al 2021), reducción del 0.3% (2021 al 2022), y reducción del 12.9% (2022 al 2023).

En relación a la sede, la sede Chincha tuvo una reducción del 47.6% comparando el año 2020 al 2023, y la sede Lima presentó un aumento del 108.8% comparando el año 2020 al 2023.

En relación al género, el género Femenino tuvo una reducción del 51.1% comparando el año 2020 al 2023, y el género Masculino tuvo una reducción del 32.5% comparando el año 2020 al 2023.

En relación a los rangos de edades, todos los rangos de edades presentaron una reducción del año 2020 al 2023, siendo el 25.8% en el rango de 18 a 27 años, el 51.1% en el rango de edad de 28 a 37, el 45.9% en el rango de edad de 38 a 47, el 39.6% en el rango de edad de 48 a 57 años, y el 50.3% en el rango de edad de 58 a más años.

En relación a la categoría laboral, la categoría Obrero presentó una reducción del 39.7% del año 2020 al 2023, la categoría Empleado presentó una reducción del 51.4% del año 2020 al 2023, y la categoría Practicantes presentó un incremento del 30.8% del año 2020 al 2023.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó una reducción del 40.5% del año 2020 al 2023, la categoría Soporte presentó una

reducción del 32.5% del año 2020 al 2023; y la categoría Textil presentó una reducción del 64.5% del año 2020 al 2023.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del 45.5% del año 2020 al 2023, y la categoría Remunerada presentó una reducción del 64.7% del año 2020 al 2023.

Tabla N° 25:

Horas hombre (HH) perdidas por año – Sede Chincha.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	439,196.40	48.7	289,336.75	51.6	303,760.51	57.2	264,500.90	55.9
Masculino	463,229.73	51.3	271,759.58	48.4	227,642.49	42.8	208,864.77	44.1
Total	902,426.13	100.0	561,096.33	100.0	531,403.00	100.0	473,365.67	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	225,629.92	25.0	192,046.78	34.2	190,053.85	35.8	155,313.07	32.8
28 a 37 años	291,698.80	32.3	165,909.17	29.6	152,597.90	28.7	129,384.11	27.3
38 a 47 años	262,690.95	29.2	140,397.49	25.0	132,857.19	25.0	127,918.16	27.1
48 a 57 años	105,853.81	11.7	56,609.39	10.1	48,947.97	9.2	51,833.25	10.9
58 a más años	16,552.65	1.8	6,133.50	1.1	6,946.09	1.3	8,917.08	1.9
Total	902,426.13	100.0	561,096.33	100.0	531,403.00	100.0	473,365.67	100.0
Categoría laboral								
Empleado	185,930.34	20.6	78,087.88	13.9	90,473.08	17.0	78,930.04	16.7
Obrero	712,917.01	79.0	479,483.92	85.5	438,121.67	82.4	390,689.79	82.5
Practicante	3,578.78	0.4	3,524.53	0.6	2,808.25	0.5	3,745.84	0.8
Total	902,426.13	100.0	561,096.33	100.0	531,403.00	100.0	473,365.67	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	528,002.15	58.5	352,041.02	62.7	332,419.84	62.6	276,555.47	58.4
Soporte	232,280.74	25.7	118,731.69	21.2	142,402.65	26.8	146,417.01	30.9
Textil	142,143.24	15.8	90,323.62	16.1	56,580.51	10.6	50,393.19	10.6
Total	902,426.13	100.0	561,096.33	100.0	531,403.00	100.0	473,365.67	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	182,704.18	20.2	278,576.22	49.6	30,2219.1	56.9	235,955.01	49.8
Remunerado	719,721.95	79.8	282,520.11	50.4	22,9183.9	43.1	237,410.66	50.2
Total	902,426.13	100.0	561,096.33	100.0	531,403.00	100.0	473,365.67	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 25 se presenta los datos correspondiente a la sede Chíncha en relación al total de horas hombre (HH) perdidas por año, observándose una disminución del 37.82% del año 2020 al 2021, una disminución del 5.29% del 2021 al 2022, una disminución del 10.92% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 una disminución del 47.55%.

En relación al género, se observa que la partición femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 1.05/1 en el año 2020, 0.93/1 en el año 2021, 0.74/1 en el año 2022 y 0.78/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 7.8%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 5.0%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 2.1%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 0.8%; y el rango de edad de 58 a más años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.1%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 3.9%; la categoría Obrero presentó un incremento del 2020 al 2023 del 3.5%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 0.4%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.1%, la categoría Soporte presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 5.2%, y la categoría Textil presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 5.2%.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 29.6%, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 29.6%.

Tabla N° 26:

Horas hombre (HH) perdidas por año – Sede Lima.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	20,711.59	62.5	45,320.45	70.7	65,486.35	71.2	45,680.44	65.9
Masculino	12,453.23	37.5	18,774.47	29.3	26,488.01	28.8	23,587.88	34.1
Total	33,164.82	100.0	64,094.92	100.0	91,974.36	100.0	69,268.32	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	4,349.58	13.1	12,766.22	19.9	23,371.43	25.4	15,329.28	22.1
28 a 37 años	7,981.64	24.1	17,471.99	27.3	25,017.66	27.2	17,054.92	24.6
38 a 47 años	12,851.56	38.7	22,695.01	35.4	28,194.02	30.6	21,019.44	30.3
48 a 57 años	4,445.54	13.4	9,513.92	14.8	12,951.55	14.1	14,790.90	21.4
58 a más años	3,536.50	10.7	1,647.78	2.6	2,439.70	2.7	1,073.78	1.6
Total	33,164.82	100.0	64,094.92	100.0	91,974.36	100.0	69,268.32	100.0
Categoría laboral								
Empleado	19,136.06	57.7	11,714.18	18.3	20,247.64	22.0	20,753.57	30.0
Obrero	14,028.76	42.3	52,380.74	81.7	71,222.32	77.4	47,581.03	68.7
Practicante	0.00	0.0	0.00	0.0	504.40	0.5	933.72	1.3
Total	33,164.82	100.0	64,094.92	100.0	91,974.36	100.0	69,268.32	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	14,656.61	44.2	47,484.22	74.1	66,430.53	72.2	46,340.90	66.9
Soporte	18,508.21	55.8	16,594.70	25.9	25,519.83	27.7	22,919.42	33.1
Textil	0.00	0.0	16.00	0.0	24.00	0.0	8.00	0.0
Total	33,164.82	100.0	64,094.92	100.0	91,974.36	100.0	69,268.32	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	10,046.54	30.3	31,047.57	48.4	41,205.01	44.8	44,517.82	64.3
Remunerado	23,118.28	69.7	33,047.35	51.6	50,769.35	55.2	24,750.50	35.7
Total	33,164.82	100.0	64,094.92	100.0	91,974.36	100.0	69,268.32	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 26 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación al total de horas hombre (HH) perdidas por año, observándose un incremento del 93.26% del año 2020 al 2021, un incremento del 43.50% del 2021 al 2022, una disminución del 24.69% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 un incremento neto del 108.86%.

En relación al género, se observa que la partición femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 0.60/1 en el año 2020, 0.41/1 en el año 2021, 0.40/1 en el año 2022 y 0.51/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 9.0%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 0.5%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 8.5%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 8.0%; y el rango de edad de 58 a más años presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 9.1%.

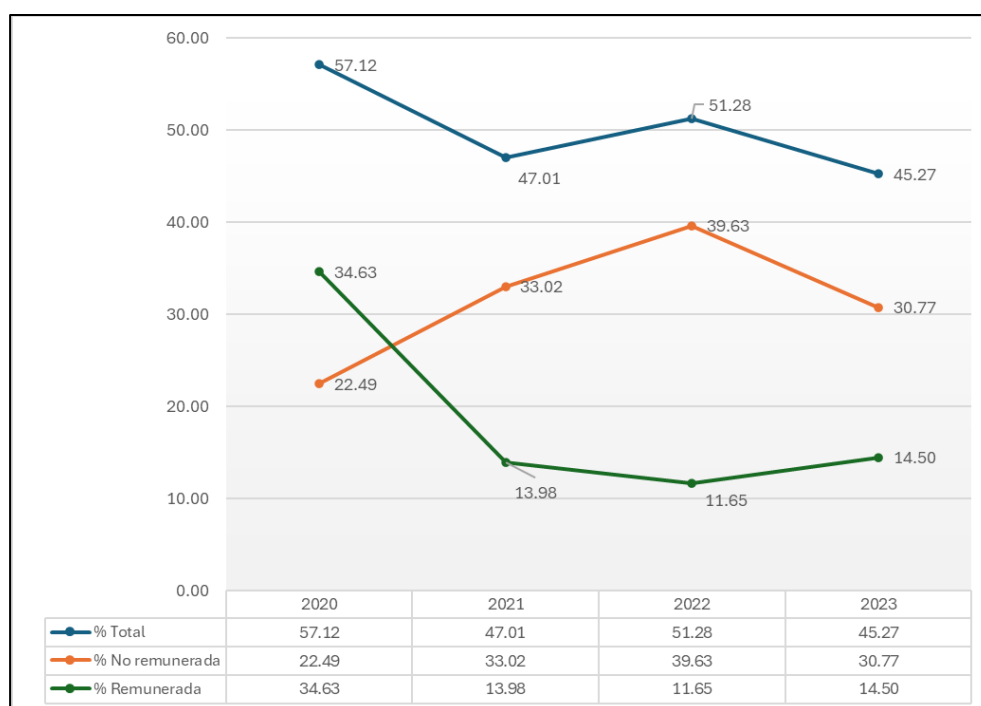
En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 27.7%; la categoría Obrero presentó un incremento del 2020 al 2023 del 26.4%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 1.3%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó incremento del año 2020 al 2023 del 22.7%, la categoría Soporte presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 22.7%, y la categoría Textil no presentó variación significativa.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 34.0%, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 34.0%.

Gráfico N° 01:

Frecuencia de ausentismo por trabajador.



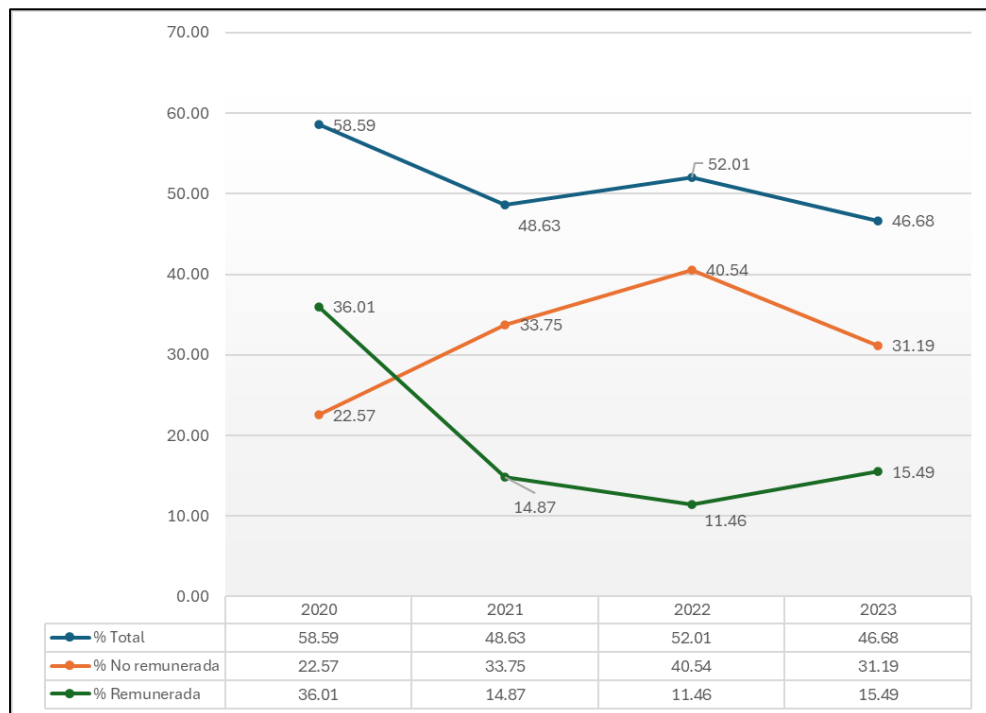
Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 01 se observa la evolución de las frecuencias de ausentismo por trabajador de manera total y por tipo de ausentismo, la frecuencia total tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.21, del 2021/2022 de 0.91, del 2022/2023 de 1.13 y del 2020/2023 de 1.26; la frecuencia para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.68, del 2021/2022 de 0.83, del 2022/2023 de 1.28 y del 2020/2023 de 1.85; y la frecuencia para ausentismo remunerado tuvo una tendencia

decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 2.47, del 2021/2022 de 1.2, del 2022/2023 de 0.8 y del 2020/2023 de 2.38.

Gráfico N° 02:

Frecuencia de ausentismo por trabajador – Sede Chíncha.

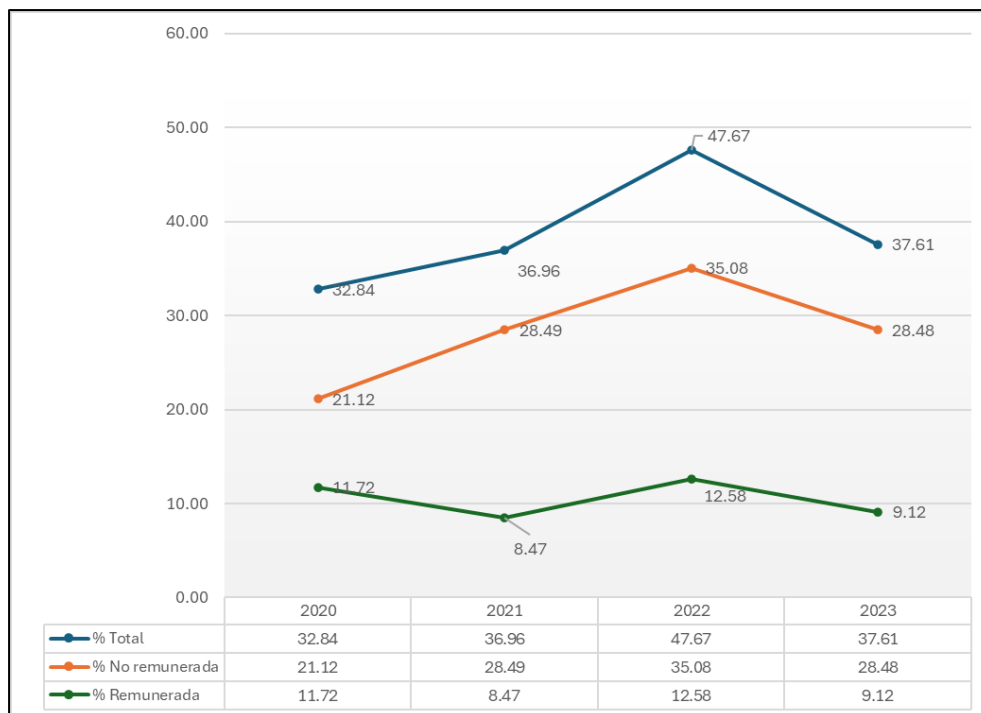


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 02 se observa la evolución de las frecuencias de ausentismo por trabajador de manera total y por tipo de ausentismo para la sede Chíncha, la frecuencia total tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.20, del 2021/2022 de 0.93, del 2022/2023 de 1.11 y del 2020/2023 de 1.25; la frecuencia para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.66, del 2021/2022 de 0.83, del 2022/2023 de 1.29 y del 2020/2023 de 0.72; y la frecuencia para ausentismo remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 2.42, del 2021/2022 de 1.29, del 2022/2023 de 0.73 y del 2020/2023 de 2.32.

Gráfico N° 03:

Frecuencia de ausentismo por trabajador – Sede Lima.

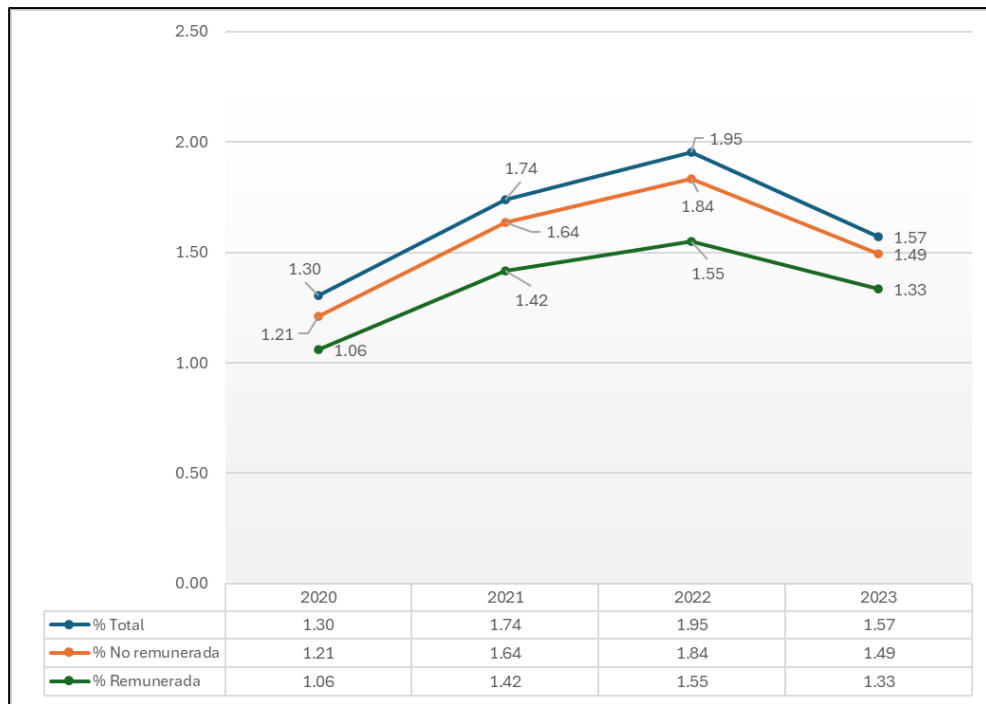


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 03 se observa la evolución de las frecuencias de ausentismo por trabajador de manera total y por tipo de ausentismo para la sede Lima, la frecuencia total tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.88, del 2021/2022 de 0.77, del 2022/2023 de 1.26 y del 2020/2023 de 0.87; la frecuencia para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.74, del 2021/2022 de 0.81, del 2022/2023 de 1.23 y del 2020/2023 de 0.74; y la frecuencia para ausentismo remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.38, del 2021/2022 de 0.67, del 2022/2023 de 1.37 y del 2020/2023 de 1.28.

Gráfico N° 04:

Incidencia de ausentismo.

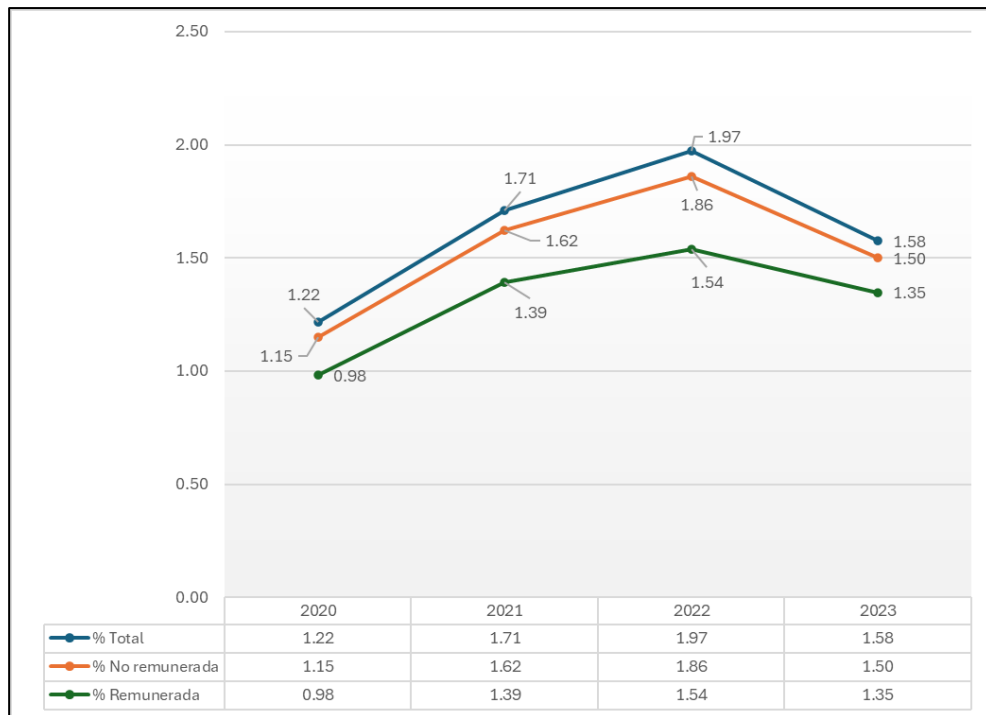


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 04 se observa la evolución de la incidencia de ausentismo de manera total y por tipo de ausentismo, la incidencia total tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.74, del 2021/2022 de 0.89, del 2022/2023 de 1.24 y del 2020/2023 de 0.82; la incidencia para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.73, del 2021/2022 de 0.89, del 2022/2023 de 1.23 y del 2020/2023 de 0.81; y la incidencia para ausentismo remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.74, del 2021/2022 de 0.91, del 2022/2023 de 1.16 y del 2020/2023 de 0.79.

Gráfico N° 05:

Incidencia de ausentismo – Sede Chíncha.

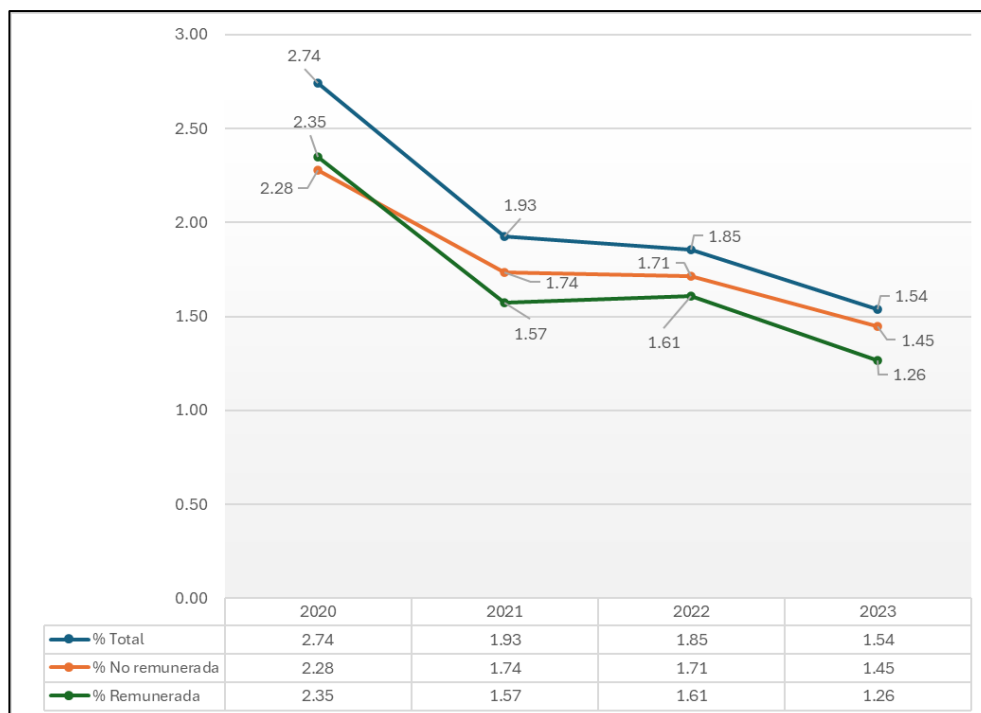


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 05 se observa la evolución de la incidencia de ausentismo de manera total y por tipo de ausentismo para la sede Chíncha, la incidencia total tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.71, del 2021/2022 de 0.86, del 2022/2023 de 1.24 y del 2020/2023 de 0.77; la incidencia para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.70, del 2021/2022 de 0.87, del 2022/2023 de 1.24 y del 2020/2023 de 0.76; y la incidencia para ausentismo remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.70, del 2021/2022 de 0.90, del 2022/2023 de 1.14 y del 2020/2023 de 0.72.

Gráfico N° 06:

Incidencia de ausentismo – Sede Lima.

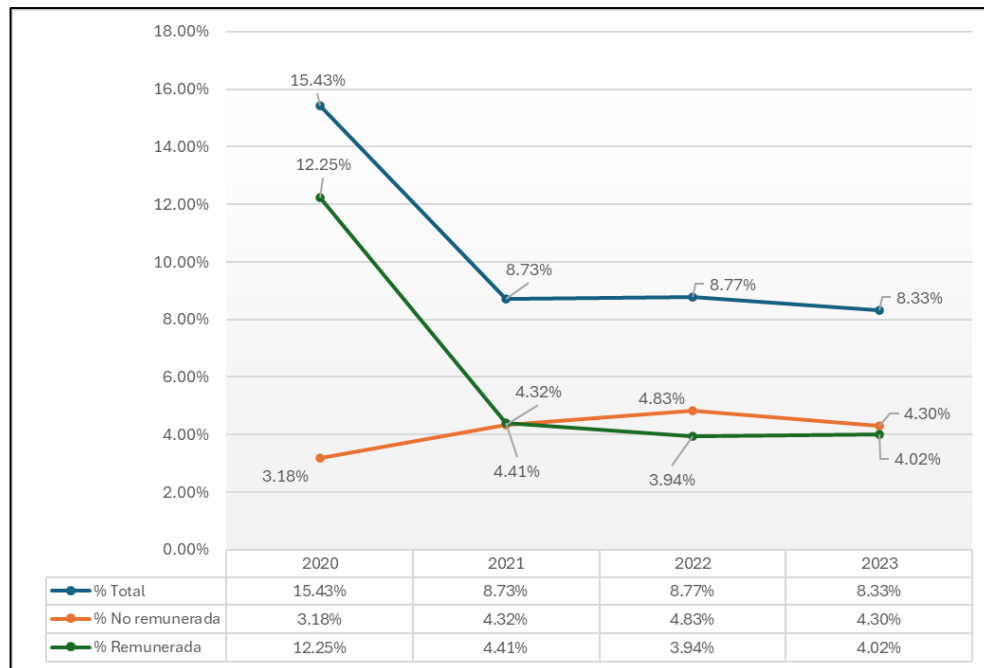


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 06 se observa la evolución de la incidencia de ausentismo de manera total y por tipo de ausentismo para la sede Lima, la incidencia total tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.41, del 2021/2022 de 1.04, del 2022/2023 de 1.20 y del 2020/2023 de 1.77; la incidencia para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.31, del 2021/2022 de 1.01, del 2022/2023 de 1.17 y del 2020/2023 de 1.57; y la incidencia para ausentismo remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.49, del 2021/2022 de 0.97, del 2022/2023 de 1.27 y del 2020/2023 de 1.86.

Gráfico N° 07:

Índice de ausentismo.

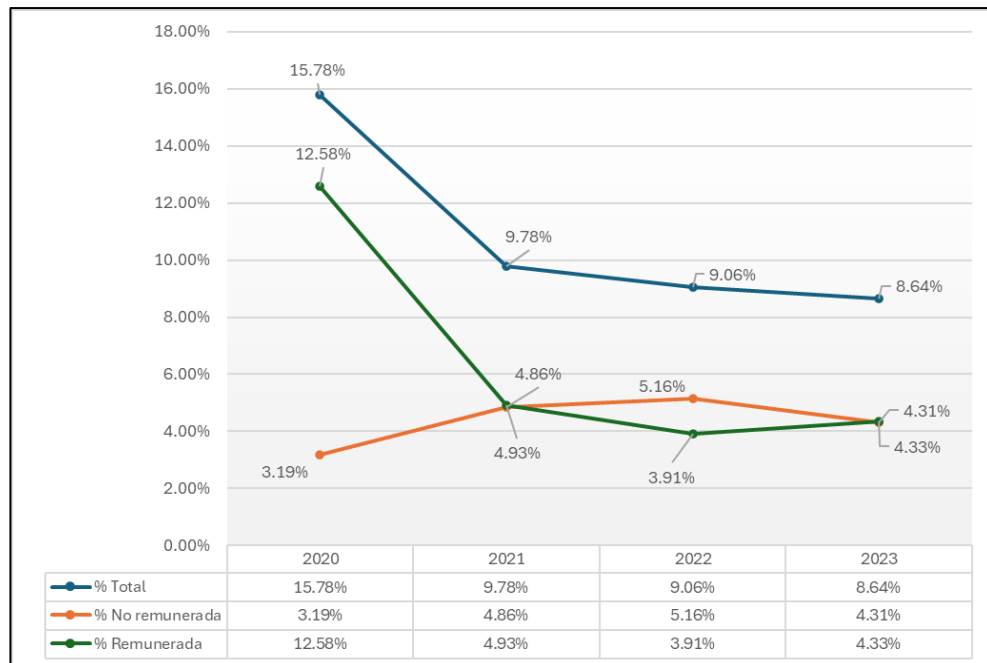


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 07 se observa la evolución del índice de ausentismo de manera total y por tipo de ausentismo, el índice de ausentismo total tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.76, del 2021/2022 de 0.99, del 2022/2023 de 1.05 y del 2020/2023 de 1.85; el índice para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.73, del 2021/2022 de 0.89, del 2022/2023 de 1.23 y del 2020/2023 de 0.73; y el índice para ausentismo remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 2.77, del 2021/2022 de 1.11, del 2022/2023 de 0.98 y del 2020/2023 de 3.04.

Gráfico N° 08:

Índice de ausentismo – Sede Chíncha.

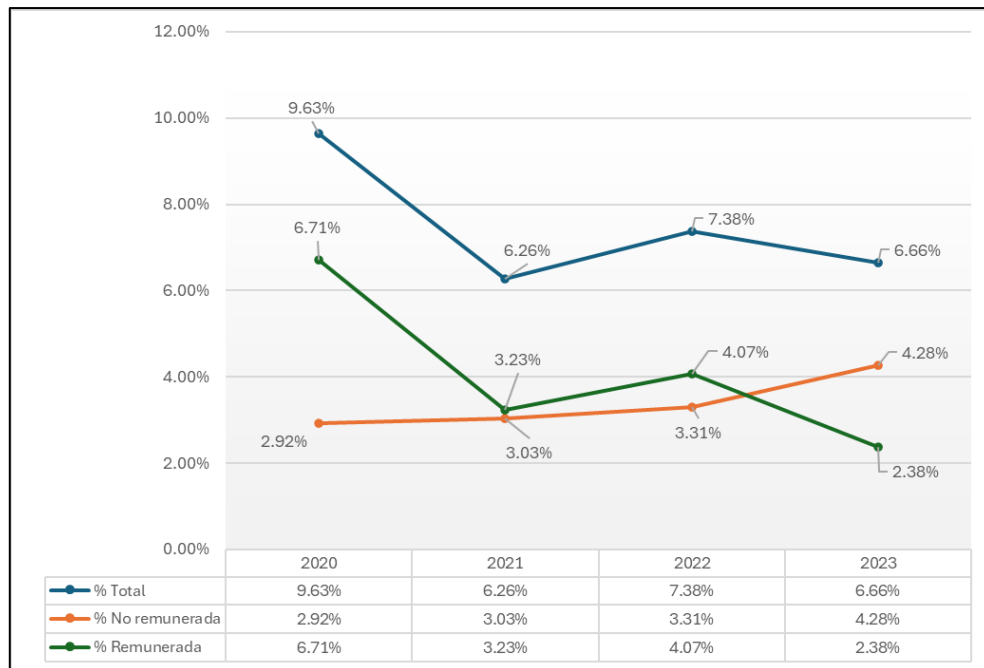


Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 08 se observa la evolución del índice de ausentismo de manera total y por tipo de ausentismo para la sede Chíncha, el índice de ausentismo total tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.61, del 2021/2022 de 1.07, del 2022/2023 de 1.04 y del 2020/2023 de 1.82; el índice para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.65, del 2021/2022 de 0.94, del 2022/2023 de 1.19 y del 2020/2023 de 0.74; y el índice para ausentismo remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 2.55, del 2021/2022 de 1.26, del 2022/2023 de 0.90 y del 2020/2023 de 2.90.

Gráfico N° 09:

Índice de ausentismo – Sede Lima.



Nota: Elaboración propia.

En el gráfico N° 09 se observa la evolución del índice de ausentismo de manera total y por tipo de ausentismo para la sede Lima, el índice de ausentismo total tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 1.53, del 2021/2022 de 0.84, del 2022/2023 de 1.10 y del 2020/2023 de 1.44; el índice para ausentismo no remunerado tuvo una tendencia creciente con una razón entre años del 2020/2021 de 0.96, del 2021/2022 de 0.91, del 2022/2023 de 0.77 y del 2020/2023 de 0.68; y el índice para ausentismo remunerado tuvo una tendencia decreciente con una razón entre años del 2020/2021 de 2.07, del 2021/2022 de 0.79, del 2022/2023 de 1.71 y del 2020/2023 de 2.81.

Tabla N° 27:*Total de costos directos en soles (S/).*

	Chincha		Lima		Total	
	n	%	n	%	n	%
Año						
2020	S/ 4,764,826.85	35.36	S/ 175,111.11	12.22	S/ 4,939,937.96	33.13
2021	S/ 2,962,608.59	21.98	S/ 338,426.73	23.62	S/ 3,301,035.32	22.14
2022	S/ 2,993,636.44	22.21	S/ 516,082.89	36.02	S/ 3,509,719.33	23.54
2023	S/ 2,755,012.19	20.44	S/ 403,145.55	28.14	S/ 3,158,157.74	21.18
Total	S/ 13,476,084.07	100.00	S/ 1,432,766.28	100.00	S/ 14,908,850.35	100.00

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 27 se observa que los ausentismos laborales generaron un total de S/14,908,850.35 soles en costos directos que se distribuyeron en el 33.13% correspondientes al año 2020, el 22.14% correspondiente al año 2021, el 23.54% correspondiente al año 2022, y el 21.18% correspondiente al año 2023.

En relación a la sede Chincha, se observa que los ausentismos laborales generaron S/ 13,476,084.07 soles en costos directos que se distribuyeron en el 35.36% correspondientes al año 2020, el 21.98% correspondiente al año 2021, el 22.21% correspondiente al año 2022, y el 20.44% correspondiente al año 2023.

En relación a la sede Lima, se observa que los ausentismos laborales generaron S/1,432,766.28 soles en costos directos que se distribuyeron en el 12.22% correspondientes al año 2020, el 23.62% correspondiente al año 2021, el 36.02% correspondiente al año 2022, y el 28.14% correspondiente al año 2023.

Tabla N° 28:*Costos directos por año.*

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sede								
Chincha	S/ 4,764,826.85	96.5	S/ 2,962,608.59	89.7	S/ 2,993,636.44	85.3	S/ 2,755,012.19	87.2
Lima	S/ 175,111.11	3.5	S/ 338,426.73	10.3	S/ 516,082.89	14.7	S/ 403,145.55	12.8
Total	S/ 4,939,937.96	100.0	S/ 3,301,035.32	100.0	S/ 3,509,719.33	100.0	S/ 3,158,157.74	100.0
Género								
Femenino	S/ 2,428,324.75	49.2	S/ 1,767,005.75	53.5	S/ 2,079,850.56	59.3	S/ 1,805,271.28	57.2
Masculino	S/ 2,511,613.21	50.8	S/ 1,534,029.57	46.5	S/ 1,429,868.77	40.7	S/ 1,352,886.46	42.8
Total	S/ 4,939,937.96	100.0	S/ 3,301,035.32	100.0	S/ 3,509,719.33	100.0	S/ 3,158,157.74	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	S/ 1,214,297.48	24.6	S/ 1,081,421.61	32.8	S/ 1,203,476.28	34.3	S/ 993,148.78	31.4
28 a 37 años	S/ 1,582,319.60	32.0	S/ 968,261.60	29.3	S/ 999,121.71	28.5	S/ 852,283.30	27.0
38 a 47 años	S/ 1,454,868.47	29.5	S/ 861,134.34	26.1	S/ 904,797.50	25.8	S/ 866,822.81	27.4
48 a 57 años	S/ 582,381.57	11.8	S/ 349,132.31	10.6	S/ 349,349.02	10.0	S/ 387,755.71	12.3
58 a más años	S/ 106,070.84	2.1	S/ 41,085.46	1.2	S/ 52,974.82	1.5	S/ 58,147.14	1.8
Total	S/ 4,939,937.96	100.0	S/ 3,301,035.32	100.0	S/ 3,509,719.33	100.0	S/ 3,158,157.74	100.0
Categoría laboral								
Empleado	S/ 1,082,753.20	21.9	S/ 474,159.73	14.4	S/ 624,047.11	17.8	S/ 580,164.26	18.4
Obrero	S/ 3,838,288.78	77.7	S/ 2,808,266.03	85.1	S/ 2,867,110.15	81.7	S/ 2,550,758.31	80.8
Practicante	S/ 18,895.98	0.4	S/ 18,609.56	0.6	S/ 18,562.07	0.5	S/ 27,235.17	0.9
Total	S/ 4,939,937.96	100.0	S/ 3,301,035.32	100.0	S/ 3,509,719.33	100.0	S/ 3,158,157.74	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	S/ 2,865,250.99	58.0	S/ 2,109,510.10	63.9	S/ 2,242,645.80	63.9	S/ 1,879,271.82	59.5
Soporte	S/ 1,324,169.97	26.8	S/ 714,530.76	21.6	S/ 949,108.67	27.0	S/ 985,548.80	31.2
Textil	S/ 750,517.00	15.2	S/ 476,994.46	14.4	S/ 317,964.86	9.1	S/ 293,337.12	9.3
Total	S/ 4,939,937.96	100.0	S/ 3,301,035.32	100.0	S/ 3,509,719.33	100.0	S/ 3,158,157.74	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	S/ 1,017,741.72	20.6	S/ 1,634,844.23	49.5	S/ 1,937,294.81	55.2	S/ 1,632,377.08	51.7
Remunerado	S/ 3,922,196.24	79.4	S/ 1,666,191.09	50.5	S/ 1,572,424.52	44.8	S/ 1,525,780.66	48.3
Total	S/ 4,939,937.96	100.0	S/ 3,301,035.32	100.0	S/ 3,509,719.33	100.0	S/ 3,158,157.74	100.0

Nota: Elaboración propia.

Para el cálculo del coste por HH se aplicó un CDxHH de S/ 5.28 para los registros de ausentismo laboral del 01/01/2020 al 30/04/2022, y S/ 5.82 a los registros del 01/05/2020 al 31/12/2023.

En la tabla N° 28 se observa el costo directo por año, verificándose una reducción acumulada del 36.1% del año 2020 al 2023, siendo una reducción del 33.2% (2020 al 2021), incremento del 6.3% (2021 al 2022), y reducción del 10.0%% (2022 al 2023).

En relación a la sede, la sede Chincha tuvo una reducción del 42.2% del año 2020 al 2023, y la sede Lima presentó un aumento del 130% del año 2020 al 2023.

En relación al género, el género Femenino tuvo una reducción del 25.7% comparando el año 2020 al 2023, y el género Masculino tuvo una reducción del 46.1% comparando el año 2020 al 2023.

En relación a los rangos de edades, todos los rangos de edades presentaron una reducción del año 2020 al 2023 siendo el 18.2% en el rango de 18 a 27 años, el 46.1% en el rango de edad de 28 a 37, el 40.4% en el rango de edad de 38 a 47, el 33.4% en el rango de edad de 48 a 57 años, y el 45.2% en el rango de edad de 58 a más años.

En relación a la categoría laboral, la categoría Obrero presentó una reducción del 33.5% del año 2020 al 2023, la categoría Empleado presentó una reducción del 46.4% del año 2020 al 2023, y la categoría Practicantes presentó un incremento del 44.1% del año 2020 al 2023.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó una reducción del 34.4% del año 2020 al 2023, la categoría Soporte presentó una reducción del 25.6% del año 2020 al 2023; y la categoría Textil presentó una reducción del 60.9% del año 2020 al 2023.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del 60.4% del año 2020 al 2023, y la categoría Remunerada presentó una reducción del 61.1% del año 2020 al 2023.

Tabla N° 29:

Costos directos por año – Sede Chincha.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	S/ 2,318,966.96	48.7	S/ 1,527,709.96	51.6	S/ 1,712,750.49	57.2	S/ 1,539,408.43	55.9
Masculino	S/ 2,445,859.89	51.3	S/ 1,434,898.63	48.4	S/ 1,280,885.95	42.8	S/ 1,215,603.76	44.1
Total	S/ 4,764,826.85	100.0	S/ 2,962,608.59	100.0	S/ 2,993,636.44	100.0	S/ 2,755,012.19	100.0
Rango de edad								
18 a 27 años	S/ 1,191,331.71	25.0	S/ 1,014,014.81	34.2	S/ 1,071,906.69	35.8	S/ 903,930.82	32.8
28 a 37 años	S/ 1,540,176.29	32.3	S/ 876,007.82	29.6	S/ 858,665.73	28.7	S/ 753,022.65	27.3
38 a 47 años	S/ 1,387,011.88	29.1	S/ 741,302.86	25.0	S/ 747,329.25	25.0	S/ 744,488.72	27.0
48 a 57 años	S/ 558,908.87	11.7	S/ 298,898.01	10.1	S/ 276,379.97	9.2	S/ 301,672.29	10.9
58 a más años	S/ 87,398.10	1.8	S/ 32,385.09	1.1	S/ 39,354.80	1.3	S/ 51,897.71	1.9
Total	S/ 4,764,826.85	100.0	S/ 2,962,608.59	100.0	S/ 2,993,636.44	100.0	S/ 2,755,012.19	100.0
Categoría laboral								
Empleado	S/ 981,714.64	20.6	S/ 412,308.87	13.9	S/ 509,851.78	17.0	S/ 459,377.87	16.7
Obrero	S/ 3,764,216.23	79.0	S/ 2,531,690.16	85.5	S/ 2,468,123.65	82.4	S/ 2,273,833.46	82.5
Practicante	S/ 18,895.98	0.4	S/ 18,609.56	0.6	S/ 15,661.01	0.5	S/ 21,800.86	0.8
Total	S/ 4,764,826.85	100.0	S/ 2,962,608.59	100.0	S/ 2,993,636.44	100.0	S/ 2,755,012.19	100.0
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	S/ 2,787,863.47	58.5	S/ 1,858,788.27	62.7	S/ 1,870,379.77	62.5	S/ 1,609,564.68	58.4
Soporte	S/ 1,226,446.38	25.7	S/ 626,910.34	21.2	S/ 805,431.49	26.9	S/ 852,156.95	30.9
Textil	S/ 750,517.00	15.8	S/ 476,909.98	16.1	S/ 317,825.18	10.6	S/ 293,290.56	10.6
Total	S/ 4,764,826.85	100.0	S/ 2,962,608.59	100.0	S/ 2,993,636.44	100.0	S/ 2,755,012.19	100.0
Tipo de ausentismo								
No remunerado	S/ 964,695.12	20.2	S/ 1,470,907.48	49.6	S/ 1,705,576.59	57.0	S/ 1,373,279.79	49.8
Remunerado	S/ 3,800,131.73	79.8	S/ 1,491,701.11	50.4	S/ 1,288,059.85	43.0	S/ 1,381,732.40	50.2
Total	S/ 4,764,826.85	100.0	S/ 2,962,608.59	100.0	S/ 2,993,636.44	100.0	S/ 2,755,012.19	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 29 se presenta los datos correspondiente a la sede Chíncha en relación al costo directo por año, observándose una disminución del 37.82% del año 2020 al 2021, un incremento del 1.05% del 2021 al 2022, una disminución del 7.97% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 una disminución del 42.18%.

En relación al género, se observa que la partición femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 1.05/1 en el año 2020, 0.93/1 en el año 2021, 0.74/1 en el año 2022 y 0.78/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 7.8%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 5.0%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 2.1%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 0.8%; y el rango de edad de 58 a más años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 0.1%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 3.9%; la categoría Obrero presentó un incremento del 2020 al 2023 del 3.5%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 0.4%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 0.1%, la categoría Soporte presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 5.2%, y la categoría Textil presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 5.2%.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 29.6%, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 29.6%.

Tabla N° 30:

Costos directos por año – Sede Lima.

	2020		2021		2022		2023	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Género								
Femenino	S/ 109,357.79	62.5%	S/ 239,295.79	70.7%	S/ 367,100.07	71.1%	S/ 265,862.85	65.9%
Masculino	S/ 65,753.32	37.5%	S/ 99,130.94	29.3%	S/ 148,982.82	28.9%	S/ 137,282.70	34.1%
Total	S/ 175,111.11	100.0%	S/ 338,426.73	100.0%	S/ 516,082.89	100.0%	S/ 403,145.55	100.0%
Rango de edad								
18 a 27 años	S/ 22,965.77	13.1%	S/ 67,406.80	19.9%	S/ 131,569.59	25.5%	S/ 89,217.96	22.1%
28 a 37 años	S/ 42,143.31	24.1%	S/ 92,253.78	27.3%	S/ 140,455.98	27.2%	S/ 99,260.65	24.6%
38 a 47 años	S/ 67,856.59	38.8%	S/ 119,831.48	35.4%	S/ 157,468.25	30.5%	S/ 122,334.09	30.3%
48 a 57 años	S/ 23,472.70	13.4%	S/ 50,234.30	14.8%	S/ 72,969.05	14.1%	S/ 86,083.42	21.4%
58 a más años	S/ 18,672.74	10.7%	S/ 8,700.37	2.6%	S/ 13,620.02	2.6%	S/ 6,249.43	1.6%
Total	S/ 175,111.11	100.0%	S/ 338,426.73	100.0%	S/ 516,082.89	100.0%	S/ 403,145.55	100.0%
Categoría laboral								
Empleado	S/ 101,038.56	57.7%	S/ 61,850.86	18.3%	S/ 114,195.33	22.1%	S/ 120,786.39	30.0%
Obrero	S/ 74,072.55	42.3%	S/ 276,575.87	81.7%	S/ 398,986.50	77.3%	S/ 276,924.85	68.7%
Practicante	S/ -	0.0%	S/ -	0.0%	S/ 2,901.06	0.6%	S/ 5,434.31	1.3%
Total	S/ 175,111.11	100.0%	S/ 338,426.73	100.0%	S/ 516,082.89	100.0%	S/ 403,145.55	100.0%
Puesto de trabajo según actividad								
Manufactura	S/ 77,387.52	44.2%	S/ 250,721.83	74.1%	S/ 372,266.03	72.1%	S/ 269,707.14	66.9%
Soporte	S/ 97,723.59	55.8%	S/ 87,620.42	25.9%	S/ 143,677.18	27.8%	S/ 133,391.85	33.1%
Textil	S/ -	0.0%	S/ 84.48	0.0%	S/ 139.68	0.0%	S/ 46.56	0.0%
Total	S/ 175,111.11	100.0%	S/ 338,426.73	100.0%	S/ 516,082.89	100.0%	S/ 403,145.55	100.0%
Tipo de ausentismo								
No remunerado	S/ 53,046.60	30.3%	S/ 163,936.75	48.4%	S/ 231,718.22	44.9%	S/ 259,097.29	64.3%
Remunerado	S/ 122,064.51	69.7%	S/ 174,489.98	51.6%	S/ 284,364.67	55.1%	S/ 144,048.26	35.7%
Total	S/ 175,111.11	100.0%	S/ 338,426.73	100.0%	S/ 516,082.89	100.0%	S/ 403,145.55	100.0%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 30 se presenta los datos correspondiente a la sede Lima en relación al costo directo por año, observándose un incremento del 93.26% del año 2020 al 2021, un incremento del 52.49% del 2021 al 2022, una disminución del 21.88% del 2022 al 2023, y del año 2020 al 2023 un incremento neto del 130.22%.

En relación al género, se observa que la partición femenina según la proporción de trabajadores (M/F) fue de 0.60/1 en el año 2020, 0.41/1 en el año 2021, 0.40/1 en el año 2022 y 0.51/1 en el año 2023.

En relación a los rangos de edades, el rango de 18 a 27 años presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 9.0%, el rango de edad de 28 a 37 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 0.5%; el rango de edad de 38 a 47 años presentó una disminución del 2020 al 2023 del 8.5%; el rango de edad de 48 a 57 años presentó un incremento del 2020 al 2023 del 8.0%; y el rango de edad de 58 a más años presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 9.1%.

En relación a la categoría laboral, la categoría Empleado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 27.7%; la categoría Obrero presentó un incremento del 2020 al 2023 del 26.40%; y la categoría Practicantes presentó un incremento del 1.3%.

En relación al puesto de trabajo según actividad, la categoría Manufactura presentó incremento del año 2020 al 2023 del 22.7%, la categoría Soporte presentó un disminución del año 2020 al 2023 del 22.7%, y la categoría Textil no presentó variación significativa.

En relación al tipo de ausentismo, la categoría No remunerado presentó un incremento del año 2020 al 2023 del 34.0%, y la categoría Remunerado presentó una disminución del año 2020 al 2023 del 34.0%.

Tabla N° 31:

N° de registros, HH perdidas y costo directo de ausentismos según descripción.

Descripción	2020			2021			2022			2023			Total		
	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos
Remuneradas															
LICENCIA CON PAGO	73849	598744.00	S/ 3,161,368.32	22321	196528.00	S/ 1,037,667.84	5417	48320.00	S/ 269,886.72	2895	25744.00	S/ 149,830.08	104482	869336.00	S/ 4,618,752.96
PERMISO CON PAGO	3019	7004.51	S/ 36,983.81	12486	23874.61	S/ 126,053.62	9091	14223.30	S/ 80,306.64	13858	23334.30	S/ 135,808.54	38454	68436.72	S/ 379,152.61
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	-	-	-	-	-	-	11876	96528.00	S/ 553,865.76	16905	141600.00	S/ 824,112.00	28781	238128.00	S/ 1,377,977.76
DESCANSO MEDICO	1137	44088.00	S/ 232,784.64	1992	68704.00	S/ 362,757.12	3003	91512.00	S/ 504,113.76	1891	46088.00	S/ 268,232.16	8023	250392.00	S/ 1,367,887.68
CUARENTENA	7375	81160.00	S/ 428,524.80	5	776.00	S/ 4,097.28	1	8.00	S/ 42.24	-	-	-	7381	81944.00	S/ 432,664.32
PERMISOS ESSALUD	375	984.95	S/ 5,200.51	2314	7099.58	S/ 37,485.19	1787	5211.22	S/ 29,483.74	1995	5217.65	S/ 30,366.74	6471	18513.40	S/ 102,536.18
PERMISO COMPENSADO	1136	1970.77	S/ 10,405.52	1605	3201.27	S/ 16,902.52	1839	3592.15	S/ 20,384.39	1726	3593.28	S/ 20,912.61	6306	12357.47	S/ 68,605.04
LICENCIA COMPENSADA	171	1560.00	S/ 8,236.80	834	7392.00	S/ 39,029.76	1465	11920.00	S/ 65,693.76	734	6144.00	S/ 35,758.08	3204	27016.00	S/ 148,718.40
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	105	1512.00	S/ 8,739.36	180	2792.00	S/ 16,249.44	24	38.58	S/ 224.15	147	167.93	S/ 977.41	456	4510.51	S/ 26,190.36
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	76	1864.00	S/ 9,841.92	98	2368.00	S/ 12,503.04	64	1616.00	S/ 9,150.24	59	2328.00	S/ 13,548.96	297	8176.00	S/ 45,044.16
LICENCIA POR PATERNIDAD	67	5352.00	S/ 28,258.56	72	5624.00	S/ 29,694.72	68	5432.00	S/ 30,322.56	65	5152.00	S/ 29,984.64	272	21560.00	S/ 118,260.48
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	1	112.00	S/ 591.36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	112.00	S/ 591.36
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	-	-	-	-	-	-	1	40.00	S/ 211.20	-	-	-	1	40.00	S/ 211.20

No remunerado															
TARDANZA	27153	4462.08	S/ 23,577.21	47706	8656.90	S/ 45,738.73	59873	10875.49	S/ 61,467.96	35977	6328.03	S/ 36,847.06	170709	30322.50	S/ 167,630.96
PERMISO SIN PAGO	8553	18516.06	S/ 97,764.08	17699	39422.42	S/ 208,148.64	21702	44400.31	S/ 250,693.43	22550	43875.31	S/ 255,357.44	70504	146214.10	S/ 811,963.59
FALTA INJUSTIFICADA	11405	91400.00	S/ 482,592.00	17749	142016.00	S/ 749,844.48	20728	166472.00	S/ 939,309.60	11692	94000.00	S/ 547,080.00	61574	493888.00	S/ 2,718,826.08
JORNADA INCOMPLETA	6342	8348.58	S/ 44,081.71	9520	11128.47	S/ 58,760.38	8428	10284.31	S/ 58,150.38	8378	9293.49	S/ 54,092.26	32668	39054.85	S/ 215,084.73
LICENCIA SIN PAGO	1918	33296.00	S/ 175,802.88	3242	55208.00	S/ 291,498.24	4249	57640.00	S/ 324,319.20	5189	87176.00	S/ 507,364.32	14598	233320.00	S/ 1,298,984.64
FALTA JUSTIFICADA	998	20992.00	S/ 110,837.76	2228	34592.00	S/ 182,645.76	2650	32904.00	S/ 184,200.48	1541	16888.00	S/ 98,288.16	7417	105376.00	S/ 575,972.16
SUBSIDIO ESSALUD	262	15736.00	S/ 83,086.08	399	18600.00	S/ 98,208.00	539	20848.00	S/ 119,153.76	525	22912.00	S/ 133,347.84	1725	78096.00	S/ 433,795.68

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 31 se describe el detalle de los ausentismo laborales según tipo de ausentismo y descripción (subcategorías) ordenados según la cantidad total de registros por subcategoría, observándose que en caso de los ausentismos remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que generaron mayor costo directo fueron: LICENCIA CON PAGO (80.4%), CUARENTENA (10.9%) y DESCANSO MEDICO (5.9%); en el año 2021 fueron: LICENCIA CON PAGO (61.7%), DESCANSO MEDICO (21.6%) y PERMISO CON PAGO (7.5%); en el año 2022 fueron: PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA (35.4%), DESCANSO MEDICO (32.2%) y LICENCIA CON PAGO (17.3%); y en el año 2023 fueron: PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA (54.2%), DESCANSO MEDICO (17.6%) y LICENCIA CON PAGO (9.9%).

En caso de los ausentismos no remunerados para el año 2020 las subcategorías que generaron mayor costo directo fueron: FALTA INJUSTIFICADA (47.4%), LICENCIA SIN PAGO (17.3%) y FALTA JUSTIFICADA (10.9%); en el año 2021 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (46.2%), PERMISO SIN PAGO (12.8%) y LICENCIA SIN PAGO (17.9%); en el año 2022 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (48.0%), PERMISO SIN PAGO (12.8%) y LICENCIA SIN PAGO (16.6%); y en el año 2023 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (33.5%), LICENCIA SIN PAGO (31.1%) y PERMISO SIN PAGO (15.7%).

Tabla N° 32:

N° de registros, HH perdidas y costos directos de ausentismos según descripción – Sede Chincha.

Descripción	2020			2021			2022			2023			Total		
	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos
Remuneradas															
LICENCIA CON PAGO	72316	586288.00	S/ 3,095,600.64	20004	176176.00	S/ 930,209.28	2532	22808.00	S/ 124,914.72	1461	13664.00	S/ 79,524.48	96313	798936.00	S/ 4,230,249.12
PERMISO CON PAGO	2995	6948.26	S/ 36,686.82	11935	22594.81	S/ 119,296.32	7502	12176.62	S/ 68,606.39	12492	22019.86	S/ 128,158.15	34924	63739.55	S/ 352,747.68
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	-	-	-	-	-	-	11666	94768.00	S/ 543,791.04	16672	139456.00	S/ 811,633.92	28338	234224.00	S/ 1,355,424.96
CUARENTENA	7315	72488.00	S/ 382,736.64	5	776.00	S/ 4,097.28	-	-	-	-	-	-	7320	73264.00	S/ 386,833.92
DESCANSO MEDICO	1087	42416.00	S/ 223,956.48	1640	58976.00	S/ 311,393.28	2516	77288.00	S/ 425,416.80	1592	39344.00	S/ 228,982.08	6835	218024.00	S/ 1,189,748.64
PERMISO COMPENSADO	1136	1970.77	S/ 10,405.52	1604	3198.10	S/ 16,885.78	1831	3571.28	S/ 20,270.97	1719	3587.49	S/ 20,878.91	6290	12327.64	S/ 68,441.18
PERMISOS ESSALUD	370	970.92	S/ 5,126.43	2051	6271.20	S/ 33,111.33	1363	4053.82	S/ 22,918.92	1532	3993.67	S/ 23,243.23	5316	15289.61	S/ 84,399.91
LICENCIA COMPENSADA	171	1560.00	S/ 8,236.80	834	7392.00	S/ 39,029.76	833	6856.00	S/ 38,938.56	732	6128.00	S/ 35,664.96	2570	21936.00	S/ 121,870.08
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	74	1808.00	S/ 9,546.24	81	1904.00	S/ 10,053.12	60	1496.00	S/ 8,486.40	52	2080.00	S/ 12,105.60	267	7288.00	S/ 40,191.36
LICENCIA POR PATERNIDAD	66	5272.00	S/ 27,836.16	67	5232.00	S/ 27,624.96	63	5032.00	S/ 28,167.36	61	4864.00	S/ 28,308.48	257	20400.00	S/ 111,936.96
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	56	1088.00	S/ 6,301.92	132	2192.00	S/ 12,757.44	14	6.18	S/ 35.57	51	81.64	S/ 475.15	253	3367.82	S/ 19,570.08
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	-	-	-	-	-	-	1	40	211.2	-	-	-	1	40.00	S/ 211.20

No remunerado

TARDANZA	25860	4319.15	S/ 22,821.77	41301	7904.87	S/ 41,762.24	49513	9603.51	S/ 54,197.61	29294	5524.08	S/ 32,164.96	145968	27351.61	S/ 150,946.58
PERMISO SIN PAGO	8092	17712.42	S/ 93,520.88	15053	34281.16	S/ 181,003.06	17810	36772.17	S/ 207,578.77	19227	37103.75	S/ 215,946.49	60182	125869.50	S/ 698,049.20
FALTA INJUSTIFICADA	11012	88224.00	S/ 465,822.72	16005	128040.00	S/ 676,051.20	18605	149456.00	S/ 843,814.56	10607	85312.00	S/ 496,515.84	56229	451032.00	S/ 2,482,204.32
JORNADA INCOMPLETA	5650	6752.61	S/ 35,654.87	9222	10630.19	S/ 56,129.38	8280	10147.42	S/ 57,386.45	8249	9207.18	S/ 53,589.94	31401	36737.40	S/ 202,760.64
LICENCIA SIN PAGO	1846	32128.00	S/ 169,635.84	2996	49144.00	S/ 259,480.32	3801	50360.00	S/ 283,833.12	4315	64792.00	S/ 377,089.44	12958	196424.00	S/ 1,090,038.72
FALTA JUSTIFICADA	899	19712.00	S/ 104,079.36	1781	30168.00	S/ 159,287.04	2099	28064.00	S/ 157,081.44	1309	14104.00	S/ 82,085.28	6088	92048.00	S/ 502,533.12
SUBSIDIO ESSALUD	252	13856.00	S/ 73,159.68	391	18408.00	S/ 97,194.24	484	17816.00	S/ 101,684.64	489	19912.00	S/ 115,887.84	1616	69992.00	S/ 387,926.40

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 32 se describe el detalle de los ausentismo laborales según tipo de ausentismo y descripción (subcategorías) ordenados según la cantidad total de registros por subcategoría correspondiente a la sede Chíncha, observándose que en caso de los ausentismos remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que generaron mayor costo directo fueron: LICENCIA CON PAGO (81.3%), CUARENTENA (10.1%) y DESCANSO MEDICO (5.9%); en el año 2021 fueron LICENCIA CON PAGO (61.8%), DESCANSO MEDICO (20.7%) y PERMISO CON PAGO (7.9%); en el año 2022 fueron: PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA (42.4%), DESCANSO MEDICO (33.2%) y LICENCIA CON PAGO (9.7%); y en el año 2023 fueron: PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA (58.4%), DESCANSO MEDICO (16.5%) y PERMISO CON PAGO (9.2%).

En caso de los ausentismos no remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que generaron mayor costo directo fueron: FALTA INJUSTIFICADA (48.3%), LICENCIA SIN PAGO (17.6%) y FALTA JUSTIFICADA (10.8%); en el año 2021 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (46.0%), LICENCIA SIN PAGO (17.6%) y PERMISO SIN PAGO (12.3%); en el año 2022 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (49.5%), LICENCIA SIN PAGO (16.6%) y PERMISO SIN PAGO (12.2%); y en el año 2023 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (36.2%), LICENCIA SIN PAGO (27.5%) y PERMISO SIN PAGO (15.7%).

Tabla N° 33:

Medias de HH perdidas y costos directos por ausentismos según descripción – Sede Chincha.

Descripción	2020		2021		2022		2023		Total	
	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo
Remunerada										
LICENCIA POR PATERNIDAD	79.88	S/ 421.76	78.09	S/ 412.31	79.87	S/ 447.10	79.74	S/ 464.07	79.38	S/ 435.55
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	-	-	-	-	40.00	S/ 211.20	-	-	40.00	S/ 211.20
DESCANSO MEDICO	39.02	S/ 206.03	35.96	S/ 189.87	30.72	S/ 169.08	24.71	S/ 143.83	31.90	S/ 174.07
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	24.43	S/ 129.00	23.51	S/ 124.11	24.93	S/ 141.44	40.00	S/ 232.80	27.30	S/ 150.53
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	19.43	S/ 112.53	16.61	S/ 96.65	0.44	S/ 2.54	1.60	S/ 9.32	13.31	S/ 77.35
CUARENTENA	9.91	S/ 52.32	155.20	S/ 819.46	-	-	-	-	10.01	S/ 52.85
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	-	-	-	-	8.12	S/ 46.61	8.36	S/ 48.68	8.27	S/ 47.83
LICENCIA COMPENSADA	9.12	S/ 48.17	8.86	S/ 46.80	8.23	S/ 46.74	8.37	S/ 48.72	8.54	S/ 47.42
LICENCIA CON PAGO	8.11	S/ 42.81	8.81	S/ 46.50	9.01	S/ 49.33	9.35	S/ 54.43	8.30	S/ 43.92
PERMISOS ESSALUD	2.62	S/ 13.86	3.06	S/ 16.14	2.97	S/ 16.82	2.61	S/ 15.17	2.88	S/ 15.88
PERMISO COMPENSADO	1.73	S/ 9.16	1.99	S/ 10.53	1.95	S/ 11.07	2.09	S/ 12.15	1.96	S/ 10.88
PERMISO CON PAGO	2.32	S/ 12.25	1.89	S/ 10.00	1.62	S/ 9.15	1.76	S/ 10.26	1.83	S/ 10.10
No remunerado										
SUBSIDIO ESSALUD	54.98	S/ 290.32	47.08	S/ 248.58	36.81	S/ 210.09	40.72	S/ 236.99	43.31	S/ 240.05
LICENCIA SIN PAGO	17.4	S/ 91.89	16.40	S/ 86.61	13.25	S/ 74.67	15.02	S/ 87.39	15.16	S/ 84.12
FALTA JUSTIFICADA	21.93	S/ 115.77	16.94	S/ 89.44	13.37	S/ 74.84	10.77	S/ 62.71	15.12	S/ 82.54
FALTA INJUSTIFICADA	8.01	S/ 42.30	8.00	S/ 42.24	8.03	S/ 45.35	8.04	S/ 46.81	8.02	S/ 44.14
PERMISO SIN PAGO	2.19	S/ 11.56	2.28	S/ 12.02	2.06	S/ 11.66	1.93	S/ 11.23	2.09	S/ 11.60
JORNADA INCOMPLETA	1.20	S/ 6.31	1.15	S/ 6.09	1.23	S/ 6.93	1.12	S/ 6.50	1.17	S/ 6.46
TARDANZA	0.17	S/ 0.88	0.19	S/ 1.01	0.19	S/ 1.09	0.19	S/ 1.10	0.19	S/ 1.03

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 33 se describe las medias ($\bar{x}$) de las HH perdidas y costos directos según tipo de ausentismo y descripción (subcategorías) ordenados de mayor a menor media de costo directo por subcategoría correspondiente a la sede Chíncha, observándose que en caso de los ausentismos remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que registraron las medias más altas fueron: LICENCIA POR PARTENIDAD, DESCANSO MEDICO y LICENCIA POR FALLECIMIENTO; en el año 2021 fueron: CUARENTENA, LICENCIA POR PATERNIDAD y DESCANSO MEDICO; en el año 2022 fueron: LICENCIA POR PATERNIDAD, LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE y DESCANSO MEDICO; y en el año 2023 fueron: LICENCIA POR PARTENIDAD, LICENCIA POR FALLECIMIENTO y DESCANSO MEDICO.

En caso de los ausentismos no remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que registraron las medias más altas fueron: SUBSIDIO ESSALUD, FALTA JUSTIFICADA y LICENCIA SIN PAGO; en el año 2021 fueron: SUBSIDIO ESSALUD, FALTA JUSTIFICADA y LICENCIA SIN PAGO; en el año 2022 fueron: SUBSIDIO ESSALUD, FALTA JUSTIFICADA y LICENCIA SIN PAGO; y en el año 2023 fueron: SUBSIDIO ESSALUD, LICENCIA SIN PAGO y FALTA JUSTIFICADA.

Tabla N° 34:

N° de registros, HH perdidas y costos directos de ausentismos según descripción – Sede Lima.

Descripción	2020			2021			2022			2023			Total		
	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos	N° registro	HH perdidas	Costos directos
Remuneradas															
LICENCIA CON PAGO	1533	12456.00	S/ 65,767.68	2317	20352.00	S/ 107,458.56	2885	25512.00	S/ 144,972.00	1434	12080.00	S/ 70,305.60	8169	70400.00	S/ 388,503.84
PERMISO CON PAGO	24	56.25	S/ 296.99	551	1279.80	S/ 6,757.30	1589	2046.68	S/ 11,700.25	1366	1314.44	S/ 7,650.39	3530	4697.17	S/ 26,404.93
DESCANSO MEDICO	50	1672.00	S/ 8,828.16	352	9728.00	S/ 51,363.84	487	14224.00	S/ 78,696.96	299	6744.00	S/ 39,250.08	1188	32368.00	S/ 178,139.04
PERMISOS ESSALUD	5	14.03	S/ 74.08	263	828.38	S/ 4,373.86	424	1157.40	S/ 6,564.82	463	1223.98	S/ 7,123.51	1155	3223.79	S/ 18,136.27
LICENCIA COMPENSADA	-	-	-	-	-	-	632	5064.00	S/ 26,755.20	2	16.00	S/ 93.12	634	5080.00	S/ 26,848.32
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	-	-	-	-	-	-	210	1760.00	S/ 10,074.72	233	2144.00	S/ 12,478.08	443	3904.00	S/ 22,552.80
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	49	424.00	S/ 2,437.44	48	600.00	S/ 3,492.00	10	32.40	S/ 188.58	96	86.29	S/ 502.26	203	1142.69	S/ 6,620.28
CUARENTENA	60	8672.00	S/ 45,788.16	-	-	-	1	8.00	S/ 42.24	-	-	-	61	8680.00	S/ 45,830.40
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	2	56.00	S/ 295.68	17	464.00	S/ 2,449.92	4	120.00	S/ 663.84	7	248.00	S/ 1,443.36	30	888.00	S/ 4,852.80
PERMISO COMPENSADO	-	-	-	1	3.17	S/ 16.74	8	20.87	S/ 113.42	7	5.79	S/ 33.70	16	29.83	S/ 163.86
LICENCIA POR PATERNIDAD	1	80.00	S/ 422.40	5	392.00	S/ 2,069.76	5	400.00	S/ 2,155.20	4	288.00	S/ 1,676.16	15	1160.00	S/ 6,323.52
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	1	112	591.36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	112.00	S/ 591.36

No remunerado															
TARDANZA	1293	142.93	S/ 755.44	6405	752.03	S/ 3,976.49	10360	1271.98	S/ 7,270.35	6683	803.95	S/ 4,682.10	24741	2970.89	S/ 16,684.38
PERMISO SIN PAGO	461	803.64	S/ 4,243.20	2646	5141.26	S/ 27,145.58	3892	7628.14	S/ 43,114.66	3323	6771.56	S/ 39,410.95	10322	20344.60	S/ 113,914.39
FALTA INJUSTIFICADA	393	3176.00	S/ 16,769.28	1744	13976.00	S/ 73,793.28	2123	17016.00	S/ 95,495.04	1085	8688.00	S/ 50,564.16	5345	42856.00	S/ 236,621.76
LICENCIA SIN PAGO	72	1168.00	S/ 6,167.04	246	6064.00	S/ 32,017.92	448	7280.00	S/ 40,486.08	874	22384.00	S/ 130,274.88	1640	36896.00	S/ 208,945.92
FALTA JUSTIFICADA	99	1280.00	S/ 6,758.40	447	4424.00	S/ 23,358.72	551	4840.00	S/ 27,119.04	232	2784.00	S/ 16,202.88	1329	13328.00	S/ 73,439.04
JORNADA INCOMPLETA	692	1595.97	S/ 8,426.84	298	498.28	S/ 2,631.00	148	136.89	S/ 763.93	129	86.31	S/ 502.32	1267	2317.45	S/ 12,324.09
SUBSIDIO ESSALUD	10	1880.00	S/ 9,926.40	8	192.00	S/ 1,013.76	55	3032.00	S/ 17,469.12	36	3000.00	S/ 17,460.00	109	8104.00	S/ 45,869.28

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 34 se describe el detalle de los ausentismo laborales según tipo de ausentismo y descripción (subcategorías) correspondiente a la sede Lima, observándose que en caso de los ausentismos remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que generaron mayor costo directo fueron: LICENCIA CON PAGO (53.3%), CUARENTENA (37.1%) y DESCANSO MEDICO (7.1%); en el año 2021 fueron: LICENCIA CON PAGO (60.7%), DESCANSO MEDICO (29.0%) y PERMISO CON PAGO (3.8%); en el año 2022 fueron: LICENCIA CON PAGO (51.4%), DESCANSO MEDICO (27.9%) y LICENCIA COMPENSADA (9.5%); y en el año 2023 fueron: LICENCIA CON PAGO (53.4%) DESCANSO MEDICO (29.8%) PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA (9.5%).

En caso de los ausentismos no remunerados para el año 2020 las subcategorías que generaron mayor costo directo fueron: FALTA INJUSTIFICADA (31.6%), SUBSIDIO ESSALUD (18.7%) y JORNADA INCOMPLETA (15.9%); en el año 2021 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (45.0%), PERMISO SIN PAGO (16.6%) y LICENCIA SIN PAGO (19.5%); en el año 2022 fueron: FALTA INJUSTIFICADA (41.2%), PERMISO SIN PAGO (18.6%) y LICENCIA SIN PAGO (17.5%); y en el año 2023 fueron: LICENCIA SIN PAGO (50.3%) FALTA INJUSTIFICADA (19.5%) y PERMISO SIN PAGO (15.2%).

Tabla N° 35:

Medias de HH perdidas y costos directos por ausentismos según descripción – Sede Lima.

Descripción	2020		2021		2022		2023		Total	
	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo
Remunerada										
CUARENTENA	144.53	S/ 763.14	-	-	8.00	S/ 42.24	-	-	142.30	S/ 751.32
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	112.00	S/ 591.36	-	-	-	-	-	-	112.00	S/ 591.36
LICENCIA POR PATERNIDAD	80.00	S/ 422.40	78.40	S/ 413.95	80.00	S/ 431.04	72.00	S/ 419.04	77.33	S/ 421.57
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	28.00	S/ 147.84	27.29	S/ 144.11	30.00	S/ 165.96	35.43	S/ 206.19	29.60	S/ 161.76
DESCANSO MEDICO	33.44	S/ 176.56	27.64	S/ 145.92	29.21	S/ 161.60	22.56	S/ 131.27	27.25	S/ 149.95
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	-	-	-	-	8.38	S/ 47.97	9.20	S/ 53.55	8.81	S/ 50.91
LICENCIA CON PAGO	8.13	S/ 42.90	8.78	S/ 46.38	8.84	S/ 50.25	8.42	S/ 49.03	8.62	S/ 47.56
LICENCIA COMPENSADA	-	-	-	-	8.01	S/ 42.33	8.00	S/ 46.56	8.01	S/ 42.35
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	8.65	S/ 49.74	12.50	S/ 72.75	3.24	S/ 18.86	0.90	S/ 5.23	5.63	S/ 32.61
PERMISOS ESSALUD	2.81	S/ 14.82	3.15	S/ 16.63	2.73	S/ 15.48	2.64	S/ 15.39	2.79	S/ 15.70
PERMISO COMPENSADO	-	-	3.17	S/ 16.74	2.61	S/ 14.18	0.83	S/ 4.81	1.86	S/ 10.24
PERMISO CON PAGO	2.34	S/ 12.37	2.32	S/ 12.26	1.29	S/ 7.36	0.96	S/ 5.60	1.33	S/ 7.48
No remunerado										
SUBSIDIO ESSALUD	188.00	S/ 992.64	24.00	S/ 126.72	55.13	S/ 317.62	83.33	S/ 485.00	74.35	S/ 420.82
LICENCIA SIN PAGO	16.22	S/ 85.65	24.65	S/ 130.15	16.25	S/ 90.37	25.61	S/ 149.06	22.50	S/ 127.41
FALTA JUSTIFICADA	12.93	S/ 68.27	9.90	S/ 52.26	8.78	S/ 49.22	12.00	S/ 69.84	10.03	S/ 55.26
FALTA INJUSTIFICADA	8.08	S/ 42.67	8.01	S/ 42.31	8.02	S/ 44.98	8.01	S/ 46.60	8.02	S/ 44.27
PERMISO SIN PAGO	1.74	S/ 9.20	1.94	S/ 10.26	1.96	S/ 11.08	2.04	S/ 11.86	1.97	S/ 11.04
JORNADA INCOMPLETA	2.31	S/ 12.18	1.67	S/ 8.83	0.92	S/ 5.16	0.67	S/ 3.89	1.83	S/ 9.73
TARDANZA	0.11	S/ 0.58	0.12	S/ 0.62	0.12	S/ 0.70	0.12	S/ 0.70	0.12	S/ 0.67

Nota: Elaboración propia.

En la tabla N° 35 se describe las medias ($\bar{x}$) de las HH perdidas y costos directos según tipo de ausentismo y descripción (subcategorías) ordenados de mayor a menor media de costo directo por subcategoría correspondiente a la sede Lima, observándose que en caso de los ausentismos remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que registraron las medias más altas fueron: CUARENTENA, DESCANSO ACCIDENTE TRAB y LICENCIA POR PATERNIDAD; en el año 2021 fueron: LICENCIA POR PATERNIDAD, DESCANSO MEDICO y LICENCIA POR FALLECIMIENTO; en el año 2022 fueron: LICENCIA POR PATERNIDAD, LICENCIA POR FALLECIMIENTO y DESCANSO MEDICO; y en el año 2023 fueron: LICENCIA POR PATERNIDAD, LICENCIA POR FALLECIMIENTO y DESCANSO MEDICO .

En caso de los ausentismos no remunerados para el año 2020 las 03 subcategorías que registraron las medias más altas fueron: SUBSIDIO ESSALUD, LICENCIA SIN PAGO y FALTA JUSTIFICADA; en el año 2021 fueron: LICENCIA SIN PAGO, SUBSIDIO ESSALUD y FALTA JUSTIFICADA; en el año 2022 fueron: SUBSIDIO ESSALUD, LICENCIA SIN PAGO y FALTA JUSTIFICADA; y en el año 2023 fueron: SUBSIDIO ESSALUD, LICENCIA SIN PAGO y FALTA JUSTIFICADA.

Análisis inferencial

Tabla N° 36:

Prueba de normalidad de los costos directos según tipo de ausentismo.

	Tipo de ausentismo laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Costos directos	Remunerado	0,419	204129	0,000
	No remunerado	0,351	359195	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla N° 36 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicada a la variable costos directos según el tipo de ausentismo laboral. En ambos casos (remunerado y no remunerado) se obtuvo un **p-valor=0.000** ($p < 0.05$), lo cual indica que las distribuciones de los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se justifica la utilización de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis comparativo posterior, específicamente la prueba U de Mann-Whitney.

Tabla N° 37:

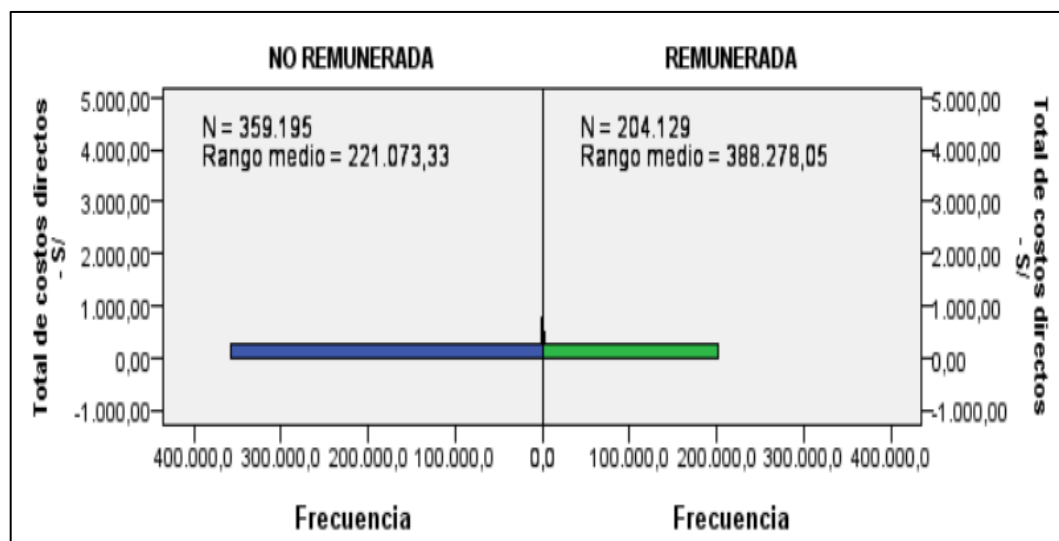
Comparación de costos directos (S/) entre ausentismos laboral no remunerado y ausentismo laboral remunerado.

	No remunerado	Remunerada
Media	17.3225	42.5544
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17.1752
	Límite superior	17.4698
Media recortada al 5%	12.8001	36.4695
Mediana	3.3756	42.2400
Varianza	2029.454	2613.370
Desv. Desviación	45.04946	51.12113
Mínimo	0.00	0.00
Máximo	3632.64	1396.80
Rango	3632.64	1396.80
Rango intercuartil	28.52	5.46
Asimetría	15.599	9.694
Curtosis	504.953	154.285

Nota: Elaboración propia.

Gráfico N° 10:

Prueba de U de Mann-Whitney.



Nota: Elaboración propia.

Tabla N° 38:

Prueba de U de Mann-Whitney.

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de costos directos es la misma entre las categorías según tipo de ausentismo laboral.	Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,000	Rechazar la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia.

En el Gráfico N° 10 y la Tabla N° 38 se presentan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney aplicada para comparar los costos directos según el tipo de ausentismo laboral. Dado que los datos no presentan una distribución normal ($p < 0.05$ en la prueba de Kolmogórov-Smirnov), se empleó una prueba no paramétrica para muestras independientes.

Los resultados muestran un **p-valor=0.000** ($p < 0.05$), menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe diferencia significativa entre los costos directos según los tipos de ausentismo laboral registrados en una empresa textil peruana durante el período 2020–2023.

Además, los rangos medios indican que los costos directos son considerablemente mayores en los ausentismos remunerados (rango medio = 388 278.05) en comparación con los ausentismos no remunerados (rango medio = 221 073.33), lo que sugiere que el ausentismo remunerado representa una carga económica más elevada para la empresa textil durante el periodo 2020–2023.

VII. DISCUSIÓN

La presente tesis tuvo como objetivo identificar los tipos de ausentismo laboral más frecuentes y sus costos directos asociados en una empresa textil peruana durante el periodo 2020-2023, evidenciándose diferencias estadísticamente significativas entre los costos directos asociados a los tipos de ausentismo laboral remunerado y no remunerado, demostrando que el ausentismo remunerado genera una carga económica considerablemente mayor para la empresa textil durante el periodo 2020–2023. Este hallazgo coincide con lo reportado por diversos estudios internacionales que señalan que las ausencias laborales con goce de haber constituyen una de las principales fuentes de pérdidas económicas dentro de las organizaciones (7,15,16,17).

Los resultados revelaron una realidad compleja y dinámica, marcada por un fuerte impacto de la pandemia de COVID-19 y una posterior transformación estructural del ausentismo, con patrones claramente diferenciados entre las sedes de Chíncha y Lima. El año 2020, primer año de la pandemia, se caracterizó por un predominio del ausentismo remunerado (60.6% de los registros y 79.4% de las HH perdidas a nivel global), liderado por las categorías "LICENCIA CON PAGO" y "CUARENTENA", en caso de la sede Chíncha, la transformación fue muy marcada, dado que las HH perdidas por ausentismo remunerado cayeron un 67% de 2020 a 2023, mientras que las no remuneradas aumentaron un 29%, y en caso de la sede Lima, la transformación fue igualmente clara, pero con una peculiaridad: el ausentismo no remunerado ya era alto en 2020 (64.3%) y creció hasta representar el 75.7% de los registros en 2023. Este hallazgo es consistente con lo reportado por

Faramarzi et al. (7) en Irán, donde el ausentismo por COVID-19 generó una carga económica sustancial, y con Keyvanlo et al. (18), quienes también documentaron costos significativos asociados a la pandemia. En la realidad peruana, Colquichagua et al. (21) evidenciaron una relación directa entre el ausentismo y los costos laborales durante la crisis sanitaria en una empresa de construcción, lo que refuerza la idea de que el COVID-19 fue un factor determinante a nivel nacional.

El género femenino fue mayoritario en la generación de registros de ausentismos y con una tendencia creciente en todos los indicadores (trabajadores ausentes, registros, HH perdidas, costos). A nivel total, el género femenino paso de representar el 49.1% de los registros en 2020 al 57.2% en 2023; esta brecha de género fue aún más pronunciada en la sede Lima (65-70% de los registros). Estos hallazgos son coherentes con la literatura internacional y nacional que señala que las mujeres enfrentan inequidades laborales exacerbadas por la pandemia (9), y que las responsabilidades familiares, domésticas y cuidado de los hijos recaen desproporcionadamente sobre ellas (9, 10, 11), y sumado a la característica que la mayoría de la fuerza laboral en fábricas de confección son mujeres (9), este dato es especialmente relevante y obliga a diseñar intervenciones con perspectiva de género.

En relación a la edad, los trabajadores más jóvenes (18-27 años) fueron el grupo con mayor participación en el ausentismo, especialmente en el tipo no remunerado. En Chíncha, este grupo incrementó su participación en un 6.9% en HH pérdidas de 2020 a 2023. En Lima, se observa que el grupo de 18-27 años casi duplicó su participación en registros (del 17.1% al 28.1%). Este patrón podría estar

relacionado con una menor cultura de trabajo, inestabilidad laboral (contratos eventuales, como los permitidos por el Decreto Ley N° 22342 para exportaciones no tradicionales (12), o una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial (13). En los estudios de Sukhee et al. (19) y Urquiza et al. (20) se encontraron que la edad ≥ 40 años se asociaba con ausentismo prolongado, pero los resultados obtenidos en la empresa textil peruana, los jóvenes lideran la frecuencia de ausencias probablemente por causas diferentes (faltas injustificadas más que enfermedades).

En relación a la recurrencia por trabajador es importante considerar la existencia de un grupo de trabajadores de alta recurrencia de ausentismos. Aunque la media de ausentismos por trabajador ha disminuido para el tipo remunerado (de 33 a 11), ha aumentado para el no remunerado (de 19 a 21). Más importante aún, los valores máximos se han disparado: en remunerados de 125 a 189; en no remunerados de 187 a 229. Esto indica que un pequeño grupo de trabajadores está generando una cantidad desproporcionada de ausencias, en el caso de Chíncha se presenta los casos más extremos con trabajadores que acumulan más de 200 ausentismos no remunerados en un año, y en el caso de Lima aunque con medias más bajas, también ha visto aparecer casos de alta recurrencia (hasta 169 ausentismos remunerados y 194 no remunerados), un fenómeno inexistente en 2020. Esto en concordancia a lo indicado por Ebl-Maurer et al. (16) que demostraron que la gravedad de los síntomas depresivos se asocia con un aumento significativo de las semanas de baja y los costes laborales, es probable que en estos trabajadores de alta recurrencia confluyan múltiples factores de salud y sociales que requieren una intervención individualizada.

En relación al impacto en la productividad y en la economía de la empresa textil, se observa que dicho impacto es enorme con más de 2.7 millones de HH perdidas y un costo directo de casi 14.9 millones de soles en solo cuatro años. Estas cifras son consistentes con estudios previos que muestran el alto costo del ausentismo, como Ramasamy et al. (15) encontraron que los costos relacionados con la obesidad variaban entre sectores en EE. UU., y Santos et al. (17) estimaron un costo de más de 1.8 mil millones de reales por desórdenes mentales en servidores públicos brasileños. En la realidad peruana, Fernández et al. (22) reportaron un gasto de S/5.8 millones por licencias médicas en una empresa minera en un solo año, lo que expresa la magnitud del problema del ausentismo en el Perú. En relación a sedes, en Chíncha se observó una tendencia positiva con una reducción del 47.6% en HH perdidas y del 42.2% en costos directos de 2020 a 2023, presentando la sede Lima valores diferentes: las HH perdidas se incrementaron en un 108.8% y los costos directos en un 130% en el mismo periodo.

El impacto económico diferenciado según tipo de ausentismo se determinó con la prueba U de Mann-Whitney, la cual confirmó la hipótesis de investigación (H1): existe una diferencia significativa ($p=0.000$) entre los costos directos del ausentismo remunerado y el no remunerado, teniendo como costo medio por evento remunerado (S/ 42.55 soles) es muy superior al del no remunerado (S/ 17.32 soles), lo cual es lógico porque los primeros suelen implicar días completos de ausencia con pago, mientras que los segundos incluyen muchas tardanzas u horas independientes. De hecho en el 2023, el ausentismo no remunerado ya representaba el 51.7% del costo total de la empresa, por lo cual este hallazgo es crucial para la toma de decisiones: las intervenciones no pueden centrarse únicamente en reducir

los descansos médicos (que son más caros por evento), sino que deben abordar con igual o mayor prioridad las faltas injustificadas y los permisos sin pago, que por su volumen están drenando una cantidad similar de recursos, teniendo en cuenta los resultados del estudio de Ramasamy et al. (15), realizado en el sector sanitario estadounidense, donde se encontró que los costos directos derivados del ausentismo fueron significativamente mayores en comparación con otros sectores económicos, mostrando que el impacto financiero depende del tipo de licencia y de la duración de la ausencia. En este sentido, se demostró de forma robusta que las diferencias en los costos no se deben al azar, sino a una disparidad real en la distribución de los costos entre ambos tipos de ausentismo. Desde una perspectiva de salud ocupacional, los hallazgos reafirman la importancia de implementar programas preventivos y de vigilancia médico-laboral que reduzcan las licencias remuneradas por enfermedad y fortalezcan la gestión del bienestar laboral.

Finalmente, debe destacarse que pese a las limitaciones de la presente tesis, primero, al ser una tesis de tipo de estudio descriptivo y comparativo, no se pueden establecer relaciones causales; segundo, los costos directos se calcularon en base a la Remuneración Mínima Vital y provisiones estándar, lo que realiza un cálculo de costo mínimo (línea base) puede no reflejar el costo real para la empresa si existen diferencias salariales significativas por puesto, por lo que el costo total para la empresa es con toda seguridad, mucho mayor. Finalmente, al ser un estudio de caso en una sola empresa textil, los resultados no son generalizables a todo el sector, aunque ofrecen valiosos aportes que pueden servir de base para nuevas líneas de investigación del ausentismo en el sector textil.

VIII. CONCLUSIONES

La presente tesis revela una evolución compleja del ausentismo laboral en la empresa textil peruana durante el período 2020-2023, y conforme los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En relación a los tipos de ausentismo laboral se identificó un cambio estructural en el patrón de ausentismo a lo largo del periodo: mientras el ausentismo remunerado disminuyó significativamente (de 60.6% de los registros en 2020 a 32.0% en 2023), el ausentismo no remunerado aumentó de manera sostenida (de 39.4% a 68.0% en el mismo periodo), convirtiéndose en el tipo predominante al final del estudio. Además, el ausentismo remunerado presentó un costo medio por evento significativamente mayor (S/ 42.55) en comparación con el no remunerado (S/ 17.32).
2. En relación a las características sociodemográficas de los trabajadores, el ausentismo laboral no afecta a todos por igual, mostrando perfiles de riesgo claramente definidos que varían ligeramente por sede, el perfil del trabajador con mayor ausentismo laboral fue: sexo mujer, rango de edad 18-27 años, sede Chíncha, categoría laboral obrera, área manufactura.
3. En relación a la identificación y clasificación de los tipos de ausentismo laboral más frecuentes, se observa los siguientes tipos de ausentismo laboral críticos: Ausentismo Remunerado (Alto costo unitario): LICENCIA CON PAGO (54.3%), DESCANSO MÉDICO (15.6%), y PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA (14.9%); y Ausentismo No Remunerado (Bajo costo

unitario pero alta frecuencia): FALTA INJUSTIFICADA (43.9%), LICENCIA SIN PAGO (20.7%), y PERMISO SIN PAGO (13.0%)

4. En relación a las horas hombre perdidas se observó que a nivel general se perdieron más de 2.7 millones de HH en el periodo, verificándose que existe una reducción del 42% en HH perdidas (2020-2023), la cual se debe casi en su totalidad a la caída del ausentismo remunerado (-64.7%) mientras que el ausentismo no remunerado, por el contrario, aumentó sus HH perdidas en un 45.5% a nivel global.
5. En relación al costo directo asociado a los ausentismos para la empresa textil en el periodo 2020-2023, se observó que el costo total asciende a 14.7 millones de soles, y conforme las responsabilidades laborales de las empresas, el costo directo de los ausentismos remunerados asumido directamente por la empresa textil fue de S/ 8,686,593.79 soles.
6. En relación al impacto económico diferenciado según tipo de ausentismo, a pesar de la reducción del 36.1% en costos totales (2020-2023), el análisis inferencial confirma que el tipo de ausentismo influye significativamente en los costos directos ($p\text{-valor} = 0.000$), dado que, si bien el ausentismo no remunerado fue más frecuente en número de registros durante todo el periodo de estudio, existe un impacto económico significativamente mayor por parte del ausentismo remunerado.
7. Factor pandemia del COVID-19: Este factor influyó en el aumento del ausentismo laboral en la empresa textil, en el género femenino y reconfigurando por completo las dinámicas de ausentismo en la empresa.

8. Existen dos realidades operativas muy distintas dentro de la misma empresa:

- Sede Chincha: Muestra una tendencia a la mejora en la mayoría de indicadores, aunque con un grupo de trabajadores de alta recurrencia y un preocupante aumento del ausentismo en áreas de soporte.
- Sede Lima: Es el principal foco de alarma, dado que, presenta un crecimiento pronunciado y sostenido en todos los indicadores de ausentismo, además, un cambio en su perfil hacia trabajadores más jóvenes y un predominio absoluto del ausentismo no remunerado.

IX. RECOMENDACIONES

1. Las diferencias significativas en costos entre ausentismos remunerados y no remunerados confirman la necesidad de aplicar estrategias diferenciadas de intervención por tipo de ausentismo laboral, como para los ausentismos remunerados: la implementación de un sistema dirigido a trabajadores con descanso médico prolongado y la identificación de patologías asociadas a fin de mejorar la vigilancia activa de enfermedades recurrentes, y para los ausentismos no remunerados: entrevistas de retorno inmediato tras 3 faltas injustificadas consecutivas.
2. Intervenciones específicas por sedes y grupos críticos: para las mujeres en manufactura implementar guardería empresarial o convenio con centros de cuidado infantil; para los trabajadores de 18-27 años programa de mentoría y adaptación laboral durante los 3 primeros meses de labor teniendo en cuenta el tiempo promedio de permanencia laboral de los trabajadores desde su ingreso.
3. Gestión de los tipos de ausentismo laboral críticos e intervenir en 4 categorías prioritarias que concentran >80% del impacto: para las faltas injustificadas mediante la identificación de trabajadores reincidentes por puesto y área de trabajo, a fin de poder identificar patrones asociados a los trabajadores y al área de trabajo; y para las licencias con y sin pago mediante la revisión de las políticas de otorgamiento de licencias por parte de la empresa para mejor control de los mismos.
4. Optimización de la gestión de HH perdidas mediante la creación de un programa de banco de horas flexibles para compensar los picos de ausentismo

sin recurrir sistemáticamente a las horas extras (sobrecarga laboral); capacitar y entrenar a un grupo de trabajadores para cubrir las ausencias críticas y frecuentes de manera temporal hasta que se logre cubrir los puesto de trabajo con mayor frecuencia de ausentismo; establecer métodos de alerta temprana en cada área para lograr identificar el aumento de la frecuencia del ausentismo y así activar protocolos de contingencia, a fin de evitar la sobrecarga laboral en el resto de trabajadores, y que a futuro generen lesiones o daños a la salud.

5. Reforzar los programas de Salud Ocupacional dirigidos a las causas más frecuentes de los ausentismos laborales detectados para seguimiento, campañas preventivas y manejo de patologías osteomusculares, patología respiratorias, digestivas, oncológicas y mentales. Así como, un trabajo en conjunto con el área de Bienestar Social, a fin de complementar la intervención en casos de ausentismo frecuente y casos especiales que necesiten un manejo multidisciplinario.
6. Programas de incentivos laborales destinados a reducir las licencias, faltas justificadas e injustificadas, como reconocimiento por trabajador o equipos de trabajo con menos frecuencia de ausentismo, y bonos de productividad por menor frecuencia de ausentismo.
7. Gestionar y trabajar en conjunto con las áreas de trabajo, la notificación, identificación de casos y gestión oportuna de reemplazos para reducir la cantidad de HH de recarga al resto de trabajadores; la capacitación a mandos medios en gestión de equipos con ausentismo recurrente e implementación de

una guía rápida de procedimientos para supervisores sobre manejo de ausencias.

8. Evaluar la generación de las horas extras por áreas de trabajo, y compararlas con los patrones de HH perdidas observados en la presente tesis, a fin de verificar si existe relación entre un mayor ausentismo y una mayor demanda de horas extras de la misma área.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rojas-Pimentel J, Izaguirre-Torres D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciéndo* [Internet]. 8 de abril de 2020 [citado 08 de mayo de 2025];23(1):71-7. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>
2. Cervantes A, Molina S, García AM, Toro L, Escobar Y, Mercado-Caruso N. Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas. Revisión de la literatura. *Bol. Innov. Logist. Oper.* [Internet]. 20 de abril de 2022 [citado 09 de mayo de 2025];4(1). Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/bilo/article/view/4182>
3. Ruiz F, Palomino J, Zambrano R, Llap C. Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores de un hospital al sur del Perú en el año 2003: Prevalence and economy impact. *Rev Med Hered.* [Internet] 2006 ene [citado 25 de mayo de 2025];17(1):28–34. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/901/867>
4. Loustaunau L, Stepick L, Kneebone E. Overwork impacts on low-wage workers: insights from the food manufacturing sector in Oregon and Washington. San Francisco (CA): Federal Reserve Bank of San Francisco; [Internet] 2023; [citado 22 de junio de 2025]; Community Development Research Brief 2023-03. Disponible en: <https://www.frbsf.org/research-and-insights/publications/community-development-research-briefs/2023/10/overwork-impacts-on-low-wage-workers/>

5. Mishra A. Withdrawal behaviours and absenteeism at work post Covid-19. *Organ Hum Cap Dev.* [Internet] 2022; [citado 22 de junio de 2025]; 1(2):62–75. Disponible en: <https://doi.org/10.31098/orcaddev.v1i2.1096>
6. Silva, A., Ramos, A.L., Brito, M., Ramos, A., A Diagnostic Analysis of Absenteeism—A Case Study in a Portuguese Cork Industry. In: Arezes, P., et al. *Occupational and Environmental Safety and Health II. Studies in Systems, Decision and Control*, Springer, Cham; [Internet] 2020; [citado 22 de junio de 2025]; p. 793–799. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-030-41486-3_85
7. Faramarzi A, Javan-Noughabi J, Tabatabaee SS, Najafpoor AA, Rezapour A. The lost productivity cost of absenteeism due to COVID-19 in health care workers in Iran: a case study in the hospitals of Mashhad University of Medical Sciences. *BMC Health Serv Res.* [Internet] 2021; [citado 01 de julio de 2025]; 21(1):1169. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07200-x>
8. Arroyo-Laguna J, Timaná-Ruíz R, Factors Associated With the Health and Economic Effects of the COVID-19 Pandemic in the Peruvian Textile Sector, 2020–2021. *Front Sociol.* [Internet] 2022; [citado 29 de junio de 2025] 7:875998. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.875998>.
9. Brown G. Women Garment Workers Face Huge Inequities in Global Supply Chain Factories Made Worse by COVID-19. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* [Internet] 2021; [citado 15 de enero de 2026]; 31: 113–124. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/10482911211011605>

10. Wang H. El impacto de la COVID-19 en el empleo femenino: evidencia del mercado laboral en China. BCPBM [Internet]. 2022 [citado 18 de enero de 2026]; 34:733-6. Disponible en: <https://bcpublication.org/index.php/BM/article/view/3089>
11. Jaramillo M. Ñopo H. Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. GRADE/MIMP [Internet]. 2020 [citado 18 de enero de 2026]. Disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/files/Impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-Peru.pdf>
12. LEY DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL - DECRETO LEY 22342, [Internet] [citado 18 de enero de 2026]. Disponible en: <https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/22342-nov-21-1978.pdf>
13. Tsutsumi A., Preventing overwork-related deaths and disorders—needs of continuous and multi-faceted efforts. J Occup Health. [Internet] 2019; [citado 23 de mayo de 2025]; 61(4):265–266. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12062>
14. Groenewold M, Burrer SL, Ahmed F, Uzicanin A. National Surveillance for Health-Related Workplace Absenteeism, United States 2017-18. Online Journal of Public Health Informatics [Internet]. 2019 May 30; [citado 23 de mayo de 2025]; 11(1). Disponible en: <https://journals.uic.edu/ojs/index.php/ojphi/article/download/9881/7988>
15. Ramasamy A, Laliberté F, Aktavoukian SA, Lejeune D, DerSarkissian M, Cavanaugh C, et al. Direct, absenteeism, and disability cost burden of obesity among privately insured employees: a comparison of healthcare industry versus other major industries in the United States. J Occup Environ Med.

- [Internet] 2020; [citado 29 de junio de 2025]; 62(2):98–107. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001761>
16. Eßl-Maurer R, Flamm M, Hösl K, Osterbrink J, van der Zee-Neuen A. Absenteeism and associated labour costs according to depressive symptom severity in the German general population: why preventive strategies matter. *Int Arch Occup Environ Health*. [Internet] 2022; [citado 01 de julio de 2025]; 95(2):409–418. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01788-7>
 17. Santos D, Chaoubah A, Oliveira H, Guerra M, Silva P. Absenteísmo e custos indiretos por transtornos mentais no serviço público federal brasileiro. *J Bras Econ Saúde*. [Internet] 2022; [citado 02 de julio de 2025]; 14 (Suppl 2):155–161. Disponible en: <https://doi.org/10.21115/JBES.v14.Suppl2.p155-61>
 18. Keyvanlo Z, Javan-Noughabi J, Heidari Jamebozorgi M, Kargar M, Samadipour E. Productivity loss of temporary work absenteeism due to COVID-19 and its determinant factors in northeastern Iran. *J Occup Environ Med*. [Internet] 2023; [citado 02 de julio de 2025]; 65(10):832–835. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002912>
 19. Sukhee E, Sovd T, Khaltar UO, Hamajima N, Sereenen E, Davaakhuu N, Yamamoto E. Sickness absence among employees of healthcare organizations in the public sector in Mongolia: A cross-sectional study. *J Occup Health*. [Internet] 2023;65(1):e12390. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12390>
 20. Urquizo E, Rios J. Costo económico del ausentismo laboral por causas médicas según grupo etario en una fábrica de alimentos en Lima, [Tesis maestría]. Lima,

- Perú: Universidad Científica del Sur; [Internet] 2021; [citado 03 de julio de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.21142/tm.2021.1738>
21. Colquichagua D, Rojas V. El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo Mitacron SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021 [Tesis pregrado]. Pasco, Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion; [Internet] 2022; [citado 03 de julio de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3111>
22. Fernandez N., Rios J. Ausentismo laboral y costos generados por los descansos médicos otorgados en el año 2017 a los trabajadores de «JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.» que prestan servicios a la «Sociedad Minera El Brocal S.A.A.», [Tesis maestría]. Lima, Perú: Universidad Científica del Sur; [Internet] 2024; [citado 03 de julio de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.21142/tm.2024.3426>
23. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; [Internet] 2010; [citado 22 de junio de 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/44466>
24. Organización Mundial de la Salud. Programas y proyectos. Ginebra: OMS; [Internet] 2018; [citado 12 de junio de 2025]. Disponible en: <http://www.who.int/es/>
25. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT; [Internet] 2018; [citado 12 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es>
26. Manzo Espinoza EI, Gómez Mejía KB, Bermúdez Sarguera R. El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. RM

- [Internet]. 20 de marzo de 2020 [citado 12 de junio de 2025]; 4(18). Disponible en: <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177>
27. Dubey K, Dasgupta P. A study on absenteeism and its co-relation with job satisfaction with special reference to IT sector. *J Bus Financ Aff.* [Internet] 2015; [citado 12 de junio de 2025]; 4(3):23–38. Disponible en: <https://www.longdom.org/abstract/a-study-on-absenteeism--its-corelation-with-job-satisfaction-with-special-reference-to-it-sector-2718.html>
28. Poornimarani R, Vishnupriya S. A study on employee absenteeism in Coimbatore Murugan Mills Ltd. *Int J Res.* [Internet] 2017; [citado 12 de junio de 2025]; 4(2):3042–3049. Disponible en: <https://journals.pen2print.org/index.php/ijr/article/download/7114/6900>
29. Quazi H. Absenteeism and presenteeism. En: Quazi H, editor. *Presenteeism.* London: Palgrave Macmillan; [Internet] 2013; [citado 12 de junio de 2025]; p. 27–41. Disponible en: https://doi.org/10.1057/9781137275677_3
30. Sampaio E, Baptista JS. Absenteeism of public workers—short review. En: Arezes P, editor. *Occupational and environmental safety and health.* Cham: Springer; [Internet] 2019; [citado 12 de junio de 2025]; p. 331–338. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3_37
31. Macdonald EB, Asanati K. Absence from work. *Contemp Soc Sci.* [Internet] 2016; [citado 12 de junio de 2025]; 11(1):30–39. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/21582041.2016.1246749>
32. Parsley I, Dale AM, Fisher SL, Mintz CM, Hartz SM, Evanoff BA, et al. Association between workplace absenteeism and alcohol use disorder from the National Survey on Drug Use and Health, 2015–2019. *JAMA Netw Open.*

- [Internet] 2022; [citado 12 de junio de 2025]; 5(3):e222954. Disponible en: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.2954>
33. Groenewold MR, Burrer SL, Ahmed F, Uzicanin A, Free H, Luckhaupt SE. Increases in health-related workplace absenteeism among workers in essential critical infrastructure occupations during the COVID-19 pandemic—United States, March–April 2020. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep*. [Internet] 2020; [citado 12 de junio de 2025]; 69(27):853–858. Disponible en: <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6927a1>
 34. Jørgensen K, Laursen B. Absence from work due to occupational and non-occupational accidents. *Scand J Public Health*. [Internet] 2012; [citado 12 de junio de 2025]; 41(1):18–24. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1403494812468518>
 35. Badubi RM. A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place. *Journal of International Business Research and Marketing*. [Internet] 2017 Sep; [citado 12 de junio de 2025]; 2(6):32-36. Disponible en: https://researchleap.com/wp-content/uploads/2017/10/04_A-Critical-Risk-Analysis-of-Absenteeism.pdf
 36. Lyttelton T, Zang E. Occupations and sickness-related absences during the COVID-19 pandemic. *J Health Soc Behav*. [Internet] 2022; [citado 12 de junio de 2025]; 63(1):19–36. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00221465211053615>
 37. Kwon MJ. Occupational health inequalities by issues on gender and social class in labor market: absenteeism and presenteeism across 26 OECD countries.

- Front Public Health. [Internet] 2020; [citado 12 de junio de 2025]; 8:84.
Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00084>
38. Virtanen M, Ervasti J, Head J, Oksanen T, Salo P, et al. Lifestyle factors and risk of sickness absence from work : a multicohort study. The Lancet Public health [Internet]. 2018 Nov 1; [citado 12 de junio de 2025]; 3(11). Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667\(18\)30201-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667(18)30201-9/fulltext)
39. Finell E, Nätti J. Self-reported mould and long-term sickness absences from work: Scandinavian Journal of Public Health [Internet]. 2021 Dec 1; [citado 12 de junio de 2025]; 49(8):914–20. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32508282/>
40. TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, [Internet] [citado 12 de junio de 2025]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
41. LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, Ley N° 29409, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2F49FF31346DAD22052581A6007218EE/\\$FILE/1.LEY-N%C2%BA-29409-licencia-por-paternidad.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2F49FF31346DAD22052581A6007218EE/$FILE/1.LEY-N%C2%BA-29409-licencia-por-paternidad.pdf)

42. REGLAMENTO DE LEY DE FOMENTO AL EMPLEO, DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf
43. LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE, Ley N° 30012, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B9A3E6E97F1616C505257EF400031451/\\$FILE/30012.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B9A3E6E97F1616C505257EF400031451/$FILE/30012.pdf)
44. LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO, Ley N° 31602, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2122112-2>
45. LEY PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS, Ley N° 30795, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1660608-13>
46. LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR, Ley N° 30364, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detallenorma/H1141065>

47. LEY DEL SERVICIO MILITAR, Ley N° 29248, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/306136/L_29248.pdf?v=1554741648
48. LEY DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS EN EL PERÚ, Ley N° 30287, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/363833/ley-30287-2014.pdf?v=1568997061>
49. TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>
50. LEY QUE OTORGA LICENCIA LABORAL POR ADOPCIÓN, ley N° 27409, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en:
https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/CFDE0D38DB7A71D305257E28006EFA6B/%24FILE/5_LEY_27409_25_01_2001.pdf
51. REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf?v=1585259918
52. LEY DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER EN LAS MUJERES Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- ONCOLÓGICA, Ley N° 31561, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025].
Disponibile en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2095991-1>
53. NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Ley N° 29497, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
54. LEY DE FOMENTO DE LA DONACIÓN DE ÓRGANOS Y TEJIDOS HUMANOS, Ley N° 27282, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025].
Disponibile en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284296/256086_L27282-2000.pdf20190110-18386-1b86gzg.pdf?v=1547177546
55. LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER Y POSTERIOR COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE REALICEN EXÁMENES ONCOLÓGICOS PREVENTIVOS ANUALES, Ley N° 31479, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2070496-1?_ga=2.268892594.271645976.1653485629-1259604762.1653485629
56. LEY QUE CONCEDE EL DERECHO A LICENCIA A TRABAJADORES EN EL DÍA PROGRAMADO PARA SU VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19, Ley N° 31334, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1979836-2>

57. REGLAMENTO DE LA LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, DECRETO SUPREMO N° 009-97-SA, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf?v=1654737217
58. Londoño Hernández GS, Parra Cifuentes HA. Ausentismo laboral en el personal del área médica en una empresa de atención domiciliaria en el periodo enero a diciembre de 2015. [Internet] 2017 Jun 16; [citado 22 de junio de 2025]; Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10412>
59. Hill JJ, Slade MD, Cantley LF, Vegso S, Fiellin M, Cullen MR. The relationships between lost work time and duration of absence spells: proposal for a payroll driven measure of absenteeism. *J Occup Environ Med*. [Internet] 2008; [citado 22 de junio de 2025]; 50(7):840–851. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31816b44dd>
60. Grinza E, Rycx F. The impact of sickness absenteeism on firm productivity: New evidence from Belgian matched employer–employee panel data. *Ind Relat*. [Internet] 2020; [citado 22 de junio de 2025]; 59(1):150–194. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/IREL.12252>
61. Acosta B. Work absenteeism and its impact on productivity in the administrative area. *Rev Tecnol Cienc Educ Edwards Demings*. [Internet] 2025; [citado 22 de junio de 2025]; 9(1):18–27. Disponible en: <https://doi.org/10.37957/rfd.v9i1.142>
62. Gangananda AMNM, Bandara WMAH, Ranatunga RADDN, Pattiyagedara PGSS. Assessing the impact of organizational and personal factors on

- employee absenteeism. *Int J Eng Manag Res.* [Internet] 2022; [citado 22 de junio de 2025]; 12(5):111–119. Disponible en: <https://doi.org/10.31033/ijemr.12.5.14>
63. Aarstad J. Effect of long-term absenteeism on the operating revenues, productivity, and employment of enterprises. *Adm Sci.* [Internet] 2023; [citado 22 de junio de 2025]; 13(6):156. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/admsci13060156>
64. Miraglia M, Johns G. The social and relational dynamics of absenteeism from work: a multilevel review and integration. *Acad Manag Ann.* [Internet] 2021; [citado 22 de junio de 2025]; 15(1):37–67. Disponible en: <https://doi.org/10.5465/ANNALS.2019.0036>
65. Howard KJ, Howard JT, Smyth AF. The problem of absenteeism and presenteeism in the workplace. En: Gatchel R, Schultz I, editores. *Handbook of occupational health and wellness.* Boston, MA: Springer; [Internet] 2012; [citado 22 de junio de 2025]; p. 153–172. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_8
66. Antosz P, Rembiesz T, Verhagen H. Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organisation. *Ergonomics.* [Internet] 2020; [citado 22 de junio de 2025]; 63(8):997–1009. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/00140139.2020.174471>
67. The Adecco Group Institute. Informe sobre Absentismo Laboral [Internet]. España: 2022; [citado 22 de junio de 2025]; Disponible en: <https://www.foment.com/wp-content/uploads/2024/07/informe-absentismo-laboral-foment.pdf>

68. Córdova JE, Yáñez RA. Ausentismo laboral [Internet]. Universidad Privada del Norte; [Internet] 2018 [citado 22 de junio de 2025]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11537/21928>
69. EUROSTAT, Glossary: Labour cost [Internet], EUROPEAN UNION [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_cost
70. REGULAN ALCANCES DE LA BONIFICACIÓN DENOMINADA PRIMA TEXTIL, DECRETO SUPREMO N° 014-2012-TR, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D4E24E55D42C2B6105257E23005FF02A/\\$FILE/3_decreto_supremo_014_29_08_2012.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D4E24E55D42C2B6105257E23005FF02A/$FILE/3_decreto_supremo_014_29_08_2012.pdf)
71. DECRETO SUPREMO QUE INCREMENTA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, DECRETO SUPREMO N° 004-2018-TR, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1629081-2>
72. DECRETO SUPREMO QUE INCREMENTA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, DECRETO SUPREMO N° 003-2022-TR, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2054921-1>

73. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, [Internet] [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/11/DS_Ed_Of_Const_Pol_Perubolsillo.pdf

XI. ANEXOS

Anexo N° 01: Ficha de recolección de datos

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS																	
TESIS: “AUSENTISMO LABORAL Y COSTOS DIRECTOS EN UNA EMPRESA TEXTIL PERUANA, PERÍODO 2020 - 2023”																	
MAESTRIA DE MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE - UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA																	
DATOS GENERALES									DATOS DE REGISTROS						VALIDACIÓN DE AUSENTISMO LABORAL		
N° registro	Código trabajador	Sede	Género	Edad	Puesto de trabajo	Categoría laboral	Área de trabajo	Puesto de trabajo según actividad	Fecha de registro	Descripción	Inicio	Fin	Cantidad de días	Cantidad de horas	Considerado ausentismo	Tipo de ausentismo	Validación de datos
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	
28																	
29																	
30																	
31																	
32																	
33																	
34																	
35																	
36																	
37																	
38																	
39																	
40																	
41																	

Anexo N° 02: Registros de ausentismo laboral según descripción, año 2020.

Descripción	N° registros	Porcentaje	Porcentaje acumulado
LICENCIA CON PAGO	73849	51.34	51.34
TARDANZA	27153	18.88	70.22
FALTA INJUSTIFICADA	11405	7.93	78.15
PERMISO SIN PAGO	8553	5.95	84.10
CUARENTENA	7375	5.13	89.22
JORNADA INCOMPLETA	6342	4.41	93.63
PERMISO CON PAGO	3019	2.10	95.73
LICENCIA SIN PAGO	1918	1.33	97.06
DESCANSO MEDICO	1137	0.79	97.85
PERMISO COMPENSADO	1136	0.79	98.64
FALTA JUSTIFICADA	998	0.69	99.34
PERMISOS ESSALUD	375	0.26	99.60
SUBSIDIO ESSALUD	262	0.18	99.78
LICENCIA COMPENSADA	171	0.12	99.90
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	76	0.05	99.95
LICENCIA POR PATERNIDAD	67	0.05	100.00
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	1	0.00	100.00
Total	143837	100.00	

Anexo N° 03: Registros de ausentismo laboral según descripción, año 2021.

Descripción	N° registros	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TARDANZA	47706	34.01	34.01
LICENCIA CON PAGO	22321	15.91	49.92
FALTA INJUSTIFICADA	17749	12.65	62.58
PERMISO SIN PAGO	17699	12.62	75.19
PERMISO CON PAGO	12486	8.90	84.10
JORNADA INCOMPLETA	9520	6.79	90.88
LICENCIA SIN PAGO	3242	2.31	93.19
PERMISOS ESSALUD	2314	1.65	94.84
FALTA JUSTIFICADA	2228	1.59	96.43
DESCANSO MEDICO	1992	1.42	97.85
PERMISO COMPENSADO	1605	1.14	99.00
LICENCIA COMPENSADA	834	0.59	99.59
SUBSIDIO ESSALUD	399	0.28	99.88
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	98	0.07	99.95
LICENCIA POR PATERNIDAD	72	0.05	100.00
CUARENTENA	5	0.00	100.00
Total	140270	100.00	

Anexo N° 04: Registros de ausentismo laboral según descripción, año 2022.

Descripción	N° registros	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TARDANZA	59873	39.16	39.16
PERMISO SIN PAGO	21702	14.19	53.35
FALTA INJUSTIFICADA	20728	13.56	66.90
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	11876	7.77	74.67
PERMISO CON PAGO	9091	5.95	80.62
JORNADA INCOMPLETA	8428	5.51	86.13
LICENCIA CON PAGO	5417	3.54	89.67
LICENCIA SIN PAGO	4249	2.78	92.45
DESCANSO MEDICO	3003	1.96	94.41
FALTA JUSTIFICADA	2650	1.73	96.15
PERMISO COMPENSADO	1839	1.20	97.35
PERMISOS ESSALUD	1787	1.17	98.52
LICENCIA COMPENSADA	1465	0.96	99.48
SUBSIDIO ESSALUD	539	0.35	99.83
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	105	0.07	99.90
LICENCIA POR PATERNIDAD	68	0.04	99.94
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	64	0.04	99.98
PRACTICANTES - PERMISO CON PAGO	24	0.02	100.00
CUARENTENA	1	0.00	100.00
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	1	0.00	100.00
Total	152910	100.00	

Anexo N° 05: Registros de ausentismo laboral según descripción, año 2023.

Descripción	N° registros	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TARDANZA	35977	28.48	28.48
PERMISO SIN PAGO	22550	17.85	46.34
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	16905	13.38	59.72
PERMISO CON PAGO	13858	10.97	70.69
FALTA INJUSTIFICADA	11692	9.26	79.95
JORNADA INCOMPLETA	8378	6.63	86.58
LICENCIA SIN PAGO	5189	4.11	90.69
LICENCIA CON PAGO	2895	2.29	92.98
PERMISOS ESSALUD	1995	1.58	94.56
DESCANSO MEDICO	1891	1.50	96.06
PERMISO COMPENSADO	1726	1.37	97.43
FALTA JUSTIFICADA	1541	1.22	98.65
LICENCIA COMPENSADA	734	0.58	99.23
SUBSIDIO ESSALUD	525	0.42	99.64
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	180	0.14	99.79
PRACTICANTES - PERMISO CON PAGO	147	0.12	99.90
LICENCIA POR PATERNIDAD	65	0.05	99.95
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	59	0.05	100.00
Total	126307	100.00	

Anexo N° 06: HH perdidas según descripción, año 2020.

Descripción	HH perdidas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
LICENCIA CON PAGO	598744.00	64.00	64.00
FALTA INJUSTIFICADA	91400.00	9.77	73.77
CUARENTENA	81160.00	8.67	82.44
DESCANSO MEDICO	44088.00	4.71	87.15
LICENCIA SIN PAGO	33296.00	3.56	90.71
FALTA JUSTIFICADA	20992.00	2.24	92.96
PERMISO SIN PAGO	18516.06	1.98	94.93
SUBSIDIO ESSALUD	15736.00	1.68	96.62
JORNADA INCOMPLETA	8348.58	0.89	97.51
PERMISO CON PAGO	7004.51	0.75	98.26
LICENCIA POR PATERNIDAD	5352.00	0.57	98.83
TARDANZA	4462.08	0.48	99.31
PERMISO COMPENSADO	1970.77	0.21	99.52
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	1864.00	0.20	99.72
LICENCIA COMPENSADA	1560.00	0.17	99.88
PERMISOS ESSALUD	984.95	0.11	99.99
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	112.00	0.01	100.00
Total	935590.95	100.00	

Anexo N° 07: HH perdidas según descripción, año 2021.

Descripción	HH perdidas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
LICENCIA CON PAGO	196528.00	31.43	31.43
FALTA INJUSTIFICADA	142016.00	22.72	54.15
DESCANSO MEDICO	68704.00	10.99	65.14
LICENCIA SIN PAGO	55208.00	8.83	73.97
PERMISO SIN PAGO	39422.42	6.31	80.28
FALTA JUSTIFICADA	34592.00	5.53	85.81
PERMISO CON PAGO	23874.61	3.82	89.63
SUBSIDIO ESSALUD	18600.00	2.98	92.60
JORNADA INCOMPLETA	11128.47	1.78	94.38
TARDANZA	8656.90	1.38	95.77
LICENCIA COMPENSADA	7392.00	1.18	96.95
PERMISOS ESSALUD	7099.58	1.14	98.09
LICENCIA POR PATERNIDAD	5624.00	0.90	98.99
PERMISO COMPENSADO	3201.27	0.51	99.50
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	2368.00	0.38	99.88
CUARENTENA	776.00	0.12	100.00
Total	625191.25	100.00	

Anexo N° 08: HH perdidas según descripción, año 2022.

Descripción	HH perdidas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
FALTA INJUSTIFICADA	166472.00	26.70	26.70
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	96528.00	15.48	42.19
DESCANSO MEDICO	91512.00	14.68	56.87
LICENCIA SIN PAGO	57640.00	9.25	66.12
LICENCIA CON PAGO	48320.00	7.75	73.87
PERMISO SIN PAGO	44400.31	7.12	80.99
FALTA JUSTIFICADA	32904.00	5.28	86.27
SUBSIDIO ESSALUD	20848.00	3.34	89.61
PERMISO CON PAGO	14223.30	2.28	91.89
LICENCIA COMPENSADA	11920.00	1.91	93.81
TARDANZA	10875.49	1.74	95.55
JORNADA INCOMPLETA	10284.31	1.65	97.20
LICENCIA POR PATERNIDAD	5432.00	0.87	98.07
PERMISOS ESSALUD	5211.22	0.84	98.91
PERMISO COMPENSADO	3592.15	0.58	99.48
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	1616.00	0.26	99.74
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	1512.00	0.24	99.99
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	40.00	0.01	99.99
PRACTICANTES - PERMISO CON PAGO	38.58	0.01	100.00
CUARENTENA	8.00	0.00	100.00
Total	623377.36	100.00	

Anexo N° 09: HH perdidas según descripción, año 2023.

Descripción	HH perdidas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	141600.00	26.09	26.09
FALTA INJUSTIFICADA	94000.00	17.32	43.42
LICENCIA SIN PAGO	87176.00	16.07	59.48
DESCANSO MEDICO	46088.00	8.49	67.98
PERMISO SIN PAGO	43875.31	8.09	76.06
LICENCIA CON PAGO	25744.00	4.74	80.81
PERMISO CON PAGO	23334.30	4.30	85.11
SUBSIDIO ESSALUD	22912.00	4.22	89.33
FALTA JUSTIFICADA	16888.00	3.11	92.44
JORNADA INCOMPLETA	9293.49	1.71	94.15
TARDANZA	6328.03	1.17	95.32
LICENCIA COMPENSADA	6144.00	1.13	96.45
PERMISOS ESSALUD	5217.65	0.96	97.41
LICENCIA POR PATERNIDAD	5152.00	0.95	98.36
PERMISO COMPENSADO	3593.28	0.66	99.03
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	2792.00	0.51	99.54
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	2328.00	0.43	99.97
PRACTICANTES - PERMISO CON PAGO	167.93	0.03	100.00
Total	542633.99	100.00	

Anexo N° 10: Costos directo según descripción, año 2020.

Descripción	Costo directo	Porcentaje	Porcentaje acumulado
LICENCIA CON PAGO	S/ 3,161,368.32	64.00	64.00
FALTA INJUSTIFICADA	S/ 482,592.00	9.77	73.77
CUARENTENA	S/ 428,524.80	8.67	82.44
DESCANSO MEDICO	S/ 232,784.64	4.71	87.15
LICENCIA SIN PAGO	S/ 175,802.88	3.56	90.71
FALTA JUSTIFICADA	S/ 110,837.76	2.24	92.95
PERMISO SIN PAGO	S/ 97,764.08	1.98	94.93
SUBSIDIO ESSALUD	S/ 83,086.08	1.68	96.62
JORNADA INCOMPLETA	S/ 44,081.71	0.89	97.51
PERMISO CON PAGO	S/ 36,983.81	0.75	98.26
LICENCIA POR PATERNIDAD	S/ 28,258.56	0.57	98.83
TARDANZA	S/ 23,577.21	0.48	99.31
PERMISO COMPENSADO	S/ 10,405.52	0.21	99.52
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	S/ 9,841.92	0.20	99.72
LICENCIA COMPENSADA	S/ 8,236.80	0.17	99.88
PERMISOS ESSALUD	S/ 5,200.51	0.11	99.99
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	S/ 591.36	0.01	100.00
Total	S/ 4,939,937.96	100.00	

Anexo N° 11: Costos directo según descripción, año 2021.

Descripción	Costo directo	Porcentaje	Porcentaje acumulado
LICENCIA CON PAGO	S/ 1,037,667.84	31.43	31.43
FALTA INJUSTIFICADA	S/ 749,844.48	22.72	54.15
DESCANSO MEDICO	S/ 362,757.12	10.99	65.14
LICENCIA SIN PAGO	S/ 291,498.24	8.83	73.97
PERMISO SIN PAGO	S/ 208,148.64	6.31	80.28
FALTA JUSTIFICADA	S/ 182,645.76	5.53	85.81
PERMISO CON PAGO	S/ 126,053.62	3.82	89.63
SUBSIDIO ESSALUD	S/ 98,208.00	2.98	92.60
JORNADA INCOMPLETA	S/ 58,760.38	1.78	94.38
TARDANZA	S/ 45,738.73	1.39	95.77
LICENCIA COMPENSADA	S/ 39,029.76	1.18	96.95
PERMISOS ESSALUD	S/ 37,485.19	1.14	98.09
LICENCIA POR PATERNIDAD	S/ 29,694.72	0.90	98.99
PERMISO COMPENSADO	S/ 16,902.52	0.51	99.50
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	S/ 12,503.04	0.38	99.88
CUARENTENA	S/ 4,097.28	0.12	100.00
Total	S/ 3,301,035.32	100.00	

Anexo N° 12: Costos directo según descripción, año 2022.

Descripción	Costo directo	Porcentaje	Porcentaje acumulado
FALTA INJUSTIFICADA	S/ 939,309.60	26.76	26.76
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	S/ 553,865.76	15.78	42.54
DESCANSO MEDICO	S/ 504,113.76	14.36	56.91
LICENCIA SIN PAGO	S/ 324,319.20	9.24	66.15
LICENCIA CON PAGO	S/ 269,886.72	7.69	73.84
PERMISO SIN PAGO	S/ 250,693.43	7.14	80.98
FALTA JUSTIFICADA	S/ 184,200.48	5.25	86.23
SUBSIDIO ESSALUD	S/ 119,153.76	3.39	89.62
PERMISO CON PAGO	S/ 80,306.64	2.29	91.91
LICENCIA COMPENSADA	S/ 65,693.76	1.87	93.78
TARDANZA	S/ 61,467.96	1.75	95.54
JORNADA INCOMPLETA	S/ 58,150.38	1.66	97.19
LICENCIA POR PATERNIDAD	S/ 30,322.56	0.86	98.06
PERMISOS ESSALUD	S/ 29,483.74	0.84	98.90
PERMISO COMPENSADO	S/ 20,384.39	0.58	99.48
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	S/ 9,150.24	0.26	99.74
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	S/ 8,739.36	0.25	99.99
PRACTICANTES - PERMISO CON PAGO	S/ 224.15	0.01	99.99
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	S/ 211.20	0.01	100.00
CUARENTENA	S/ 42.24	0.00	100.00
Total	S/ 3,509,719.33	100.00	

Anexo N° 13: Costos directo según descripción, año 2023.

Descripción	Costo directo	Porcentaje	Porcentaje acumulado
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	S/ 824,112.00	26.09	26.09
FALTA INJUSTIFICADA	S/ 547,080.00	17.32	43.42
LICENCIA SIN PAGO	S/ 507,364.32	16.07	59.48
DESCANSO MEDICO	S/ 268,232.16	8.49	67.98
PERMISO SIN PAGO	S/ 255,357.44	8.09	76.06
LICENCIA CON PAGO	S/ 149,830.08	4.74	80.81
PERMISO CON PAGO	S/ 135,808.54	4.30	85.11
SUBSIDIO ESSALUD	S/ 133,347.84	4.22	89.33
FALTA JUSTIFICADA	S/ 98,288.16	3.11	92.44
JORNADA INCOMPLETA	S/ 54,092.26	1.71	94.15
TARDANZA	S/ 36,847.06	1.17	95.32
LICENCIA COMPENSADA	S/ 35,758.08	1.13	96.45
PERMISOS ESSALUD	S/ 30,366.74	0.96	97.41
LICENCIA POR PATERNIDAD	S/ 29,984.64	0.95	98.36
PERMISO COMPENSADO	S/ 20,912.61	0.66	99.03
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	S/ 16,249.44	0.51	99.54
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	S/ 13,548.96	0.43	99.97
PRACTICANTES - PERMISO CON PAGO	S/ 977.41	0.03	100.00
Total	S/ 3,158,157.74	100.00	

Anexo 14: Medias de HH perdidas y costos directos por ausentismos según descripción.

Descripción	2020		2021		2022		2023		Total	
	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo	$\bar{x}$ HH perdidas	$\bar{x}$ costo directo
Remunerada										
LICENCIA CON PAGO	8.11	S/ 42.81	8.80	S/ 46.49	8.92	S/ 49.82	8.89	S/ 51.75	8.32	S/ 44.21
PERMISO CON PAGO	2.32	S/ 12.25	1.91	S/ 10.10	1.56	S/ 8.83	1.68	S/ 9.80	1.78	S/ 9.86
PERMISO HORAS COMPENSADAS-DÍA	-	-	-	-	8.13	S/ 46.64	8.38	S/ 48.75	8.27	S/ 47.88
DESCANSO MEDICO	38.78	S/ 204.74	34.49	S/ 182.11	30.47	S/ 167.87	24.37	S/ 141.85	31.21	S/ 170.50
CUARENTENA	11.00	S/ 58.11	155.20	S/ 819.46	8.00	S/ 42.24	-	-	11.10	S/ 58.62
PERMISOS ESSALUD	2.63	S/ 13.87	3.07	S/ 16.20	2.92	S/ 16.50	2.62	S/ 15.22	2.86	S/ 15.85
PERMISO COMPENSADO	1.73	S/ 9.16	1.99	S/ 10.53	1.95	S/ 11.08	2.08	S/ 12.12	1.96	S/ 10.88
LICENCIA COMPENSADA	9.12	S/ 48.17	8.86	S/ 46.80	8.14	S/ 44.84	8.37	S/ 48.72	8.43	S/ 46.42
PRACTICANTES - LICENCIA CON PAGO	14.40	S/ 83.23	15.51	S/ 90.27	1.61	S/ 9.34	1.14	S/ 6.65	9.89	S/ 57.43
LICENCIA POR FALLECIMIENTO	24.53	S/ 129.50	24.16	S/ 127.58	25.25	S/ 142.97	39.46	S/ 229.64	27.53	S/ 151.66
LICENCIA POR PATERNIDAD	79.88	S/ 421.77	78.11	S/ 412.43	79.88	S/ 445.92	79.26	S/ 461.30	79.26	S/ 434.78
DESCANSO ACCIDENTE TRAB	112.00	S/ 591.36	-	-	-	-	-	-	112.00	S/ 591.36
LIC. CASO FOR./TERM/GRAVE	-	-	-	-	40.00	S/ 211.20	-	-	40.00	S/ 211.20
No remunerado										
TARDANZA	0.16	S/ 0.87	0.18	S/ 0.96	0.18	S/ 1.03	0.18	S/ 1.02	0.18	S/ 0.98
PERMISO SIN PAGO	2.16	S/ 11.43	2.23	S/ 11.76	2.05	S/ 11.55	1.95	S/ 11.32	2.07	S/ 11.52
FALTA INJUSTIFICADA	8.01	S/ 42.31	8.00	S/ 42.25	8.03	S/ 45.32	8.04	S/ 46.79	8.02	S/ 44.16
JORNADA INCOMPLETA	1.32	S/ 6.95	1.17	S/ 6.17	1.22	S/ 6.90	1.11	S/ 6.46	1.20	S/ 6.58
LICENCIA SIN PAGO	17.36	S/ 91.66	17.03	S/ 89.91	13.57	S/ 76.33	16.80	S/ 97.78	15.98	S/ 88.98
FALTA JUSTIFICADA	21.03	S/ 111.06	15.53	S/ 81.98	12.42	S/ 69.51	10.96	S/ 63.78	14.21	S/ 77.66
SUBSIDIO ESSALUD	60.06	S/ 317.12	46.62	S/ 246.14	38.68	S/ 221.06	43.64	S/ 254.00	45.27	S/ 251.48

Nota: Elaboración propia.