

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS  
(UAPA)**



**ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**INFORME FINAL DE TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER  
EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.**

**TEMA**

**FACTORES QUE CAUSAN EL AUSENTISMO, LA ROTACIÓN LABORAL Y  
SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA TABACALERA,  
SANTIAGO, REPÚBLICA DOMINICANA, EN EL PERIODO DICIEMBRE  
2021- DICIEMBRE 2022.**

**SUSTENTADO POR:**

**MARIELI S. VENTURA CASTILLO**

**2021-02483**

**ASESORA:**

**YEILIS D. SERRANO ABREU, M.A.**

**SANTO DOMINGO  
REPÚBLICA DOMINICANA**

**ABRIL, 2023**

## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I-EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
<b>1.2.1. Sistematización del problema</b> .....	<b>4</b>
1.3. Objetivo general.....	5
1.3.1 Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación.....	6
1.5. Descripción del contexto.....	7
1.6. Delimitación.....	8
1.7. Limitaciones.....	8
1.8 Cuadro de operacionalización de variables.....	9
<b>CAPÍTULO II-MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	13
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	15
2.2. Bases Teóricas que sustentan la investigación.....	18
2.2.1 Ausentismo .....	18
2.2.2 Tipos de ausentismo .....	18
2.3 Causas del ausentismo laboral.....	19
2.3.1 Factores Externos .....	20
2.3.2 Factores Internos .....	20
2.3.3 Calculo de Índice de Ausentismo.....	21
2.4 Rotación del personal.....	21
2.4.1 Causas de rotación de personal.....	22
2.4.2 Calculo de Índice de Rotación de Personal.....	24
2.4.3 Consecuencia de la rotación del personal.....	24
2.5 Remuneraciones.....	26
2.6 Renuncia.....	27
2.7 Desahucio.....	28
2.8 Despido .....	29

2.9 Factores que intervienen en la productividad.....	30
2.10 Incidencia del ausentismo en la productividad.....	33
2.11 Incidencia de la rotación en la productividad.....	34
2.12 Carga laboral y/o sobrecarga en el trabajo.....	35
2.13 Ausentismo y la rotación, relación con la productividad .....	37
2.14 Marco contextual.....	37
2.14.1 Historia de la empresa .....	37
2.14.2 Misión.....	38
2.14.3 Visión .....	38
2.14.4 Valores.....	38
<b>CAPÍTULO III-MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>39</b>
3.1. Enfoque, Diseño y tipos de investigación.....	40
3.1.1. Enfoque de la investigación.....	40
3.1.2. Diseño de la Investigación.....	40
3.1.3. Tipos de investigación .....	41
3.2. Técnicas e instrumentos.....	41
3.2.1. Técnicas de la investigación .....	41
3.2.2. Instrumentos de la investigación .....	41
3.3. Población y muestra.....	42
3.4. Validez y Confiabilidad.....	42
3.4.1. Validez de la investigación.....	42
3.4.2. Confiabilidad de la investigación .....	43
3.5. Procedimiento para la recolección de datos.....	43
3.6. Procedimiento para el análisis de los datos.....	43
<b>CAPÍTULO IV-PRESENTACIÓN, INTERPRETACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Presentación de los resultados.....</b>	<b>45</b>
<b>4.2 Análisis y discusión de resultado.....</b>	<b>75</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>80</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>83</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>87</b>

## RESUMEN

El tema a trabajar en esta investigación se trata de factores que causan el ausentismo, la rotación laboral y su impacto en la productividad de una empresa tabacalera, Santiago, República Dominicana, en el periodo diciembre 2021- diciembre 2022. El objetivo general de dicho estudio fue Identificar los principales factores que generan el ausentismo, la rotación laboral y su impacto en la productividad de la empresa Tabacalera en el periodo diciembre 2021 y diciembre 2022. La investigación fue de tipo mixta, con enfoque cuantitativo y cualitativo. La cantidad de empleados general es 220. Con una muestra de 89. Los instrumentos utilizados en esta investigación son válidos porque a través de la encuesta conoceremos los aspectos relevantes y oportunidades de mejora en la rotación del personal y su incidencia en la productividad. Obtuvo como hallazgos principales Los motivos de ausencia en su departamento más frecuente fueron por presentar enfermedad propia con un 30.3% de los casos. El personal no se ha ausentado a su trabajo por consecuencia de su rol en la empresa con un 86.5%. Siempre las salidas en los departamentos se deben a problemas personales con un 60% de los casos afirmando esta variable, refiere que, nunca las salidas de personal en su departamento se deben a exceso de trabajo en un 67.4% de los casos. Se puede observar correlación negativa, es decir, que las dos variables están asociadas en sentido inverso entre las variables de si la rotación de la persona afecte la eficiencia del departamento vs a que la misma rotación afecte la demostración de las habilidades para el trabajo

**Palabras claves:** Ausentismo, rotación, productividad.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones más relevantes del estudio son las siguientes en base a los objetivos planteados.

### **Objetivo no 1. Establecer las principales causas que generan el ausentismo en la Empresa Tabacalera en el periodo diciembre 2021 y diciembre 2022.**

Se determinó que las principales causas que generan el ausentismo en el departamento fueron: problemas de salud del colaborador, diligencias personales, problemas de salud de una familiar, el ambiente de trabajo, exceso de trabajo, conflictos con su jefe inmediato y ausencia sin justificación.

Las ausencias por motivos de salud la gran mayoría surgieron por procesos virales de la temporada. Se debe evaluar la distribución del trabajo y el ambiente laboral de la empresa.

### **Objetivo 2. Determinar es el nivel de ausentismo que existe en la empresa Tabacalera en el periodo diciembre 2021 y diciembre 2022.**

Se determinó a través de la fórmula para determinar el nivel de ausentismo, fue de 43.47% durante el periodo diciembre 2021 y Diciembre 2022 los meses donde el nivel de ausentismo estuvo más alto fue en Junio 11 y más bajo enero, con un 4%.

El nivel de ausentismo encontrado se considera muy alto, por ende, la empresa debe tomar medidas para llevar los mismos a niveles óptimos.

### **Objetivo 3. Establecer las principales causas de la rotación de personal en la Empresa Tabacalera en el periodo diciembre 2021 y diciembre 2022.**

Se concluyó que las principales causas de la rotación de personal en la empresa fueron: problemas personales, mejores oportunidades laborales, exceso de trabajo, salario, los beneficios, bajo rendimiento e inasistencia.

La principal causa que se evidencia en los resultados son las renunciaciones por problemas personales y las desvinculaciones por bajo rendimiento.

**Objetivo 4. Determinar es el nivel de rotación de personal que existe en la empresa Tabacalera en el periodo diciembre 2021 y diciembre 2022.**

Se determinó a través de la fórmula para determinar el nivel de rotación de personal, fue 58.24%, El índice de rotación más alto lo tuvieron en febrero 2022 y más bajo en diciembre 2022. Se pudo observar que, aunque la empresa realiza las contrataciones de lugar para tener el personal completo, las salidas van a la par de las contrataciones.

**Objetivo 5. Explicar qué relación tiene los factores del ausentismo y la rotación laboral con la productividad de los empleados de la empresa Tabacalera en el periodo diciembre 2021 y diciembre 2022.**

Se determinó a través del Coeficiente de correlación de Person la relación que tiene el ausentismo y la rotación laboral con la productividad. Demostrándose que a mayor índice de ausentismo menor productividad y a mayor índice de rotación laboral menor productividad.

Las ausencias y la rotación de personal llevan a la empresa a trabajar horas extras para poder cumplir con las metas de producción. Además de elevar la carga de trabajo de los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asto, K. V., & Diaz, R. A. (2019). Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro. *Universidad peruana de ciencias aplicadas*.
- Baptista, D. (2017). Ausentismo Laboral. *VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*.
- Borda, M., Rolón, E., & Díaz Piraquive, F. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. *Universidad del Rosario*.
- Coria, J. V. (2019). Efectos negativos de la rotación de personal y cómo evitarlos. *Director General Inbox Market Research*.
- Coronel, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Scielo*.
- Domínguez, Á. (2020). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. *Scierlo*.
- Escobar, D. (2022). El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad. *Acsendo*.
- Felipe, C. (2019). *Carlos Felipe Law Firm > Blog*. Obtenido de <https://fc-abogados.com/es/que-es-el-desahucio/#:~:text=Es%20el%20acto%20por%20el,de%20trabajo%20por%20tiempo%20indefinido>.
- Garcia, G. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *espacios*.
- Garcia, N. B. (2018). Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios. *Facultad de ciencias empresariales*.
- HolmesHR. (2022). Rotación de personal: un síntoma del estado de salud de tu empresa. *HolmesHR*.
- Mata, E. G. (2019). Relación entre productividad laboral y remuneraciones. *Cepal*.
- Mateus, J. (2019). ¿Qué factores influyen en la productividad? *Innova*.
- Mejía, A. (2017). Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria S.A C.V Bodega Actopan. *Escuela Superior de Actopan, UAEH*.
- Perales, R. A. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana*.

- Piña, K. J. (2022). Ausentismo y otros factores que impactana la industria automotriz en Matamoros. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, .
- Quezada, W., & Cruz, D. (2020). Ausentismo laboral y su impacto en la calidad del servicio en el hospital julio moronta laguna salada, julio-diciembre 2019. *Uapa*.
- Robazzi, M. L. (2017). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Rev Cubana*.
- Rojas, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacio*.
- Rojas, Y. L. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones. *Universidad Militar Nueva Granada*.
- Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su. *Universidad Católica San Pablo*.
- Runa. (2022). *Renuncia, ¿Qué es y cuál es su función?* Obtenido de <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/renuncia-que-es/>
- Salazar, Y. C. (2017). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores . *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*.
- Vásquez, M., & Henríquez Reyes, J. (2020). Análisis de la rotación laboral y elaboración de una propuesta para mitigar sus efectos en la empresa Morel S.R.L. Período junio diciembre 2019. *Uapa*.



## **INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:**

Para consultar a texto completo esta tesis [solicite en este formulario \(https://forms.gle/vx5iLzv1pAMyN3d59 como hipervínculo\)](https://forms.gle/vx5iLzv1pAMyN3d59) o dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

### **Dirección**

#### **Biblioteca de la Sede – Santiago**

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana  
809-724-0266, ext. 276; [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental**

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana.  
Tel.: 809-483-0100, ext. 245. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua**

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.  
809-584-7021, ext. 230. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)