Gestión y política pública
ISSN: 1405-1079
Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C.,
División de Administración Pública

Rebolledo Toro, Edgar; Martínez, Christopher A.
Caracterización y análisis del ausentismo municipal en Chile
Gestión y política pública, vol. XXXII, núm. 1, 2023, Enero-Junio, pp. 31-67
Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C., División de Administración Pública

DOI: https://doi.org/10.60583/gypp.v32i1.2151

Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13378532002

Cómo citar el artículo
Número completo
Más información del artículo
Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Caracterización y análisis del ausentismo municipal en Chile

Characterization and Analysis of Municipal Absenteeism in Chile

Edgar Rebolledo Toro y Christopher A. Martínez*

Resumen: Con datos de 134 municipios de Chile para el periodo 2016-2018, analizamos los niveles de ausentismo a nivel local. A partir de la literatura disponible, identificamos diversos factores que afectan el ausentismo en el sector público, los cuales pusimos a prueba mediante un análisis de conteo (regresión negativa binomial). Nuestros resultados muestran que programas de mejoramientos de gestión municipal, así como la mayor presencia de mujeres funcionarias, reducen los niveles de ausentismo. Sorpresivamente, no encontramos evidencia estadística sobre el impacto en el nivel de ausentismo de la solvencia económica del municipio, nivel de profesionalización de las y los funcionarios, género de las y los ediles comunales, y si se trata o no de año electoral

Palabras clave: ausentismo, municipalidades, gobiernos locales, Chile, programas públicos, género, nueva gestión pública.

Abstract: Using data from 134 Chilean municipalities for the period 2016-2018, we analyze the degree of absenteeism at the local level. Building on the extant literature, we identify several key predictors of absenteeism in the public sector, which we put to the test using count analysis (negative binomial regression). Our findings show that public programs that seek to improve municipal management, as well as larger share of women as part of the workforce,

* **Edgar Rebolledo Toro** es profesor-instructor del Departamento de Sociología, Ciencia Política y Administración Pública de la Universidad Católica de Temuco, Manuel Montt 56, Campus San Francisco, Temuco, La Araucanía, Chile. Tel: + +56 45 2553921. Correo-e: erebolledo@uct.cl. ORCID: 0000-0002-0472-8889. **Christopher A. Martínez** es profesor-asociado de la Universidad de Concepción, Edmundo Larenas 140, Concepción, Biobío, Chile. Tel: +56 41 2204245. Correo-e: chrimartinez@udec.cl. ORCID: 0000-0001-5612-6567. Proyecto financiado por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad Católica de Temuco, Proyecto VIPUCT 2020.

Artículo recibido el 24 de agosto de 2021 y aceptado para su publicación el 19 de septiembre de 2022.

DOI: http://dx.doi.org/10.29265/gypp.v32i1.2151

reduce the levels of absenteeism. Surprisingly, we did not find statistical evidence regarding the impact of the municipality's financial solvency, public servants' degree of professionalization, the mayor's gender, or whether it is an election year on the level of absenteeism.

Keywords: absenteeism, municipalities, local government, Chile, public programs, gender, New Public Management.

INTRODUCCIÓN

La nueva gestión pública (NGP) ha favorecido la descentralización y la introducción de técnicas gerenciales del sector privado en la prestación de servicios públicos (Hood, 1991; Pollitt, 1990; Schoute *et al.*, 2017). De acuerdo con sus preceptos, en las organizaciones públicas se han imitado los sistemas de evaluación del rendimiento utilizados por las organizaciones privadas sin adaptarlos al contexto del sector público, lo que ha generado rechazo en los funcionarios y consecuencias contraproducentes como el aumento del ausentismo (Cristofoli, Turrini y Valotti, 2011; Peretz y Fried, 2012).

El ausentismo, entendido como la ausencia en el puesto de trabajo según lo previsto (Johns, 2008), en el sector público podría tener importantes efectos, sobre todo para los países en desarrollo (Callen *et al.*, 2016) y representar un problema grave para los gobiernos. Esto por el gasto extra que el ausentismo conlleva por los costos financieros directos —sueldos legales por enfermedad, costos de reemplazo y costos de horas extras— y por la pérdida de productividad tanto grupal como individual al retrasar proyectos importantes, mermar la motivación, afectar la entrega de servicios a la población, disminuir la calidad del servicio y afectar la imagen del gobierno (Hacket, 1989; Hassan *et al.*, 2014; Mellor *et al.*, 2008; Pavithra *et al.*, 2017; Tharenou, 1993; Viswesvaran, 2002).

El ausentismo en el sector público tiende a ser mayor que en el sector privado (Callen *et al.*, 2016; Dibben *et al.*, 2001; Hassan *et al.*, 2014; Klein, 1986; Pfeifer, 2012; Vandenheuvel, 1994). Por ejemplo, en Reino Unido y Canadá el porcentaje de ausentismo es 60 por ciento mayor en el sector público que en el privado; en Dinamarca, 84 por ciento; en los Países Bajos, 31 por ciento; en Alemania, 17 por ciento; y en Estados Unidos, 40 por ciento (Mastekaasa, 2019).

En el sector público existen mayores incentivos para el ausentismo (Bossaert, 2005). En el caso chileno, tanto a nivel central como municipal, los funcionarios públicos cuentan con el beneficio de recibir el pago íntegro de su sueldo y en los plazos habituales, independientemente del número de días de ausencia por enfermedad que le correspondieron a diferencia del sector privado (Ley 18.196 Art.12 y 19.117 Art. único).

En Chile, en el marco de las reformas de la NGP las municipalidades han asumido la labor de implementar las políticas públicas gracias a la descentralización (Zavala *et al*., 2020). Esta mayor responsabilidad y funciones demandan altos niveles de motivación y productividad para los cuales el ausentismo es un desafío importante a enfrentar. Por lo que contar con información sobre sus niveles resulta esencial para crear valor y garantizar una administración pública de categoría mundial (Moore, 1997; Pollitt y Bouckaert, 2000; Barzelay, 2001).

Este artículo busca entregar información sobre ausentismo municipal en Chile antes de la pandemia del Covid-19, entender los factores que influyeron en su comportamiento y explicar la variación de este entre municipios y en el tiempo. Esperamos contribuir a entregar una línea base que sirva para análisis y comparaciones posteriores que permitan comprender aquellas causas que influyen en los resultados del desempeño de los gobiernos locales, en sus políticas de gestión de personas y en su rol de satisfacer las necesidades de la comunidad local.

En la sección siguiente, discutiremos los principales trabajos académicos sobre las causas del ausentismo en el sector público. Luego, presentaremos las hipótesis que son puestas a prueba en este estudio. En la sección "Métodos y datos" describiremos los métodos a utilizar y la recolección de los datos de ausentismo a nivel local en Chile. En la sección "Resultados" se presentan los hallazgos del análisis estadístico. Finalizamos el artículo con la discusión e implicancias de los resultados de la investigación.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Modelos de análisis y factores explicativos del ausentismo

Al revisar la literatura los autores han encontrado que el ausentismo es un fenómeno complejo y que puede tener múltiples causas. Steers y Rhodes (1978) clasificaron las causas del ausentismo distinguiendo entre la capacidad y la motivación para asistir al trabajo. Por lo general, se asume que los periodos de ausencia a largo plazo están determinados principalmente por la falta de capacidad para asistir y las ausencias a corto plazo por la baja motivación. Los primeros son vistos, en gran medida, como involuntarios o inevitables, y los segundos como voluntarios o evitables (Hackett y Guion, 1985; Johns, 1994; Sagie, 1998).

Por otra parte, Johns (1997) distinguió al menos nueve modelos explicativos de las causas del ausentismo considerando aspectos como procesos y decisiones, retiro, demografía, médico, estrés, sociales y culturales, conflicto, desviación y modelos económicos. Janssen *et al*. (2003) clasificaron las causas del ausentismo dependiendo de si este era determinado por aspectos individuales (personalidad,

salud), sociales (e.g., atención médica, cultura), organizativos (e.g., tamaño de la empresa, políticas de ausencia) y factores relacionados con el trabajo (e.g., contenido de trabajo, condiciones de trabajo) (Mellor *et al.*, 2009).

Estudios han demostrado que los problemas de salud podrían predecir un ausentismo futuro permanente (Kivimäki *et al.*, 2004; Kivimäki *et al.*, 2003; Laaksonen *et al.*, 2011; Lund *et al.*, 2008; Marmott *et al.*, 1995). El historial de ausencias previas también es un fuerte predictor de la frecuencia de las ausencias (Böckerman *et al.*, 2012). El ausentismo por enfermedad es muy frecuente desde los primeros años de la carrera laboral (Sumanen *et al.*, 2015a, 2017a). Las características personales también influyen (Johns, 2010; Lohaus y Habermann, 2019), como la capacidad de controlar la ansiedad (Ferris *et al.*, 1988) y la satisfacción laboral (Bedian *et al.*, 1992; Goldberg y Waldman, 2000; Hackett, 1989).

La incidencia de las ausencias por enfermedad y los predictores de la discapacidad laboral varían según la edad (Ervasti *et al.*, 2017; Krane *et al.*, 2014; Sumanen *et al.*, 2015b). Además, aunque los empleados de más edad tienen periodos largos de ausencia por enfermedad más frecuentes que sus homólogos más jóvenes, los empleados más jóvenes tienden a tener periodos cortos de ausencia por enfermedad más frecuentes (Taimela *et al.*, 2007; Sumanen *et al.*, 2015b). Los periodos cortos y frecuentes de ausencia por enfermedad predecirían una ausencia posterior más prolongada (Hultin *et al.*, 2012; Laaksonen *et al.*, 2013; Sumanen *et al.*, 2017b).

Las condiciones organizacionales y laborales (Farrell y Stamm, 1988), como la estructura, el tamaño y la cultura organizacional; el sistema de empleo; estructuras salariales; incentivos salariales vinculados al rendimiento; el trabajo por turnos, y los mecanismos de flexibilidad horaria tendrían impacto en la satisfacción y motivación en el trabajo y, como consecuencia, en el ausentismo (Chaudhury y Ng, 1992). También el compromiso, calidad y control de la gerencia (Cunningham *et al.*, 2004; Farrell y Stamm, 1988; Gardiner, 1992; Majchrzak, 1987).

Factores que explican el mayor ausentismo en el sector público

Factores organizacionales y laborales

El tamaño de las organizaciones públicas se correlacionaría positivamente con los niveles de ausentismo, ya que al ser estas más grandes que las empresas privadas, registrarían niveles de ausentismo más elevados (Barmby y Gesine, 2000). El fenómeno burocrático de Crozier (1963) es un hito, pues muestra que las organizaciones públicas más grandes suelen tener mayor división del trabajo y, como consecuencia, menor motivación y satisfacción laboral, aumentando la proba-

bilidad de ausentismo entre los funcionarios públicos. Esto se confirma en el estudio de Cristofoli *et al.*, (2011).

A su vez, el ausentismo en el sector público se explicaría por la percepción de mayores niveles de seguridad en el empleo, menor exposición a las perturbaciones de la demanda (Ichino y Riphahn, 2005; Riphahn, 2004) y mejor compensación económica durante la ausencia por enfermedad (Bossaert, 2005). Las diferentes políticas para empleados públicos (Johansson y Palme, 2002), la protección laboral (Boeri y Jimeno, 2005), diferentes grados de cobertura de salud para empleados (Lofland y Frick, 2006, Frick y Malo, 2008), la dispersión salarial global que es menor en el sector público en muchos países y las promociones o ascensos que son menos frecuentes tienen un impacto en el ausentismo (Depalo *et al.*, 2015).

Las diferencias de sueldo y los aumentos salariales no reducirían el ausentismo. Sin embargo, parece existir una relación positiva entre el ingreso per cápita y la tasa de ausentismo: los funcionarios empleados por los municipios en el norte de Italia (un área más próspera) son menos propensos a ausentarse del trabajo. Coherentemente, parece existir una relación negativa entre el capital social y las tasas de ausentismo (Cristofoli *et al.*, 2011). Las diferencias socioeconómicas podrían estar relacionadas con el ausentismo por enfermedad, cuanto más baja es la posición socioeconómica, mayor es el riesgo de ausentismo (Christensen *et al.*, 2008; Hansen e Ingebrigtsen, 2008; Löve *et al.*, 2013; Melchior *et al.*, 2005; Piha *et al.*, 2007; Pekkala *et al.*, 2017; Sumanen *et al.*, 2015a, 2016, 2017a).

Por otra parte, las diferentes características de las industrias, sectores y niveles de desarrollo económico donde se prestan los servicios públicos pueden tener un impacto en las tasas de ausentismo entre los funcionarios. El nivel general de desarrollo eleva la calidad de los servicios públicos, como la educación y la atención médica, lo que resulta en menos ausentismo (Barmby *et al.*, 2002; Chaudhary *et al.*, 2006). También se ha visto que los rasgos culturales de una comunidad son fundamentales para mantener bajas las tasas de ausentismo en los servicios públicos (Chaudhury *et al.*, 2006) y que las culturas políticas son importantes para influir en el desempeño y la productividad del gobierno (Putnam, 1993).

Con incentivos más débiles para evitar el ausentismo, se espera que los empleados con mayor propensión a la ausencia laboral prefieran el sector público (Delfgaauw y Dur 2008; Dur y Zoutenbier, 2015; Pfeifer, 2012). Los enfoques económicos del ausentismo (Brown y Sessions, 1996) parten de la suposición básica de que los incentivos de asistencia al trabajo son más débiles en el sector público (Bossaert, 2005) que en el sector privado, producto de la combinación de no competencia en el mercado y control político ineficiente (Dahl y Lindblom,

1954; d'Amuri, 2017). Esto sugiere que las personas con mayor tendencia al ocio elegirían el sector público para trabajar (Delfgaauw y Dur, 2008; Pfeifer, 2012).

Por otra parte, la salud puede ser en sí misma un factor que influye en el ausentismo en el sector público, ya que al ser percibido como más fácil de combinar con problemas de salud o más receptivo en el sentido de contratar a personas con tales problemas, podría influir directamente en los procesos de selección de personal tanto en el sector público como en el privado (Steers y Rhodes, 1978). Esto porque los empleadores privados podrían ser más conscientes del costo y menos inclinados a emplear a personas con problemas de salud y, por lo tanto, con mayor predisposición al ausentismo (Mastekaasa, 2019).

La investigación de la administración pública y, en particular, la relativa a la teoría de la motivación del servicio público (PSM, *public service motivation*) (Perry *et al*., 2010; Polidori y Teobaldelli, 2013), señala que las personas con altos niveles de motivación prosocial tienen una preferencia por el empleo en el sector público (Wright *et al*., 2016) y, por lo tanto, podría causar una menor tendencia al ausentismo. Sin embargo, no hay estudios contundentes que verifiquen una asociación positiva entre PSM y ausentismo (Edwards, 2014; Jensen, Andersen y Holten, 2017; Koumenta, 2015; Wright *et al*., 2017).

Contrario a lo anterior, la literatura explica que el mayor nivel de ausentismo laboral a corto plazo en el sector público se debería a la baja moral o desmotivación (Ferrie *et al*., 2009) y a factores de estrés importantes que son más comunes en el sector público, tales como los asociados con el trabajo emocional (Grandey y Melloy, 2017; Sloan, 2014) o burocracia (Coursey y Pandey, 2007; Giauque *et al*., 2013).

Factores económicos y políticos

Dahl y Lindblom (1954) señalan que los niveles de ausentismo dependen de si el sector está determinado por el mercado, como en el caso de la empresa privada, o por procesos políticos como en el caso del Estado u organismos públicos. A su vez, también la forma en que los organismos respectivos reciben sus recursos financieros, ya sea del gobierno o de clientes privados, o si es objeto de regulación gubernamental (Salamon y Elliott, 2002).

Por otra parte, los roles de los políticos también explicarían los niveles de ausentismo en el sector público dada su habitual interferencia en la rutina del trabajo burocrático, protegiendo a su gente e influyendo en los beneficios, condiciones de trabajo, salario (Robinson y Verdier, 2013); y ejerciendo influencia sobre las posiciones del sector público como un medio de padrinazgo (Calvo y

Murillo, 2004; Chubb, 1984; Johnston, 1979; Meyer-Sahling, 2006; Sorauf, 1956; Wilson, 1961).

Factores sociodemográficos y personales

Los factores sociodemográficos también son importantes según la literatura para el nivel de ausentismo. En muchos países el sector público concentra números más elevados de trabajadores mayores (Eurofound, 2012) y más proporción del género femenino (Brindusa *et al.*, 2011). Estos dos grupos son usualmente asociados con niveles de ausentismo relativamente altos que probablemente estén relacionados con la salud o con el cuidado de hijos pequeños (Barmby *et al.*, 2002; Barmby *et al.*, 2004; Conti *et al.*, 2010; Cristofoli *et al.*, 2011; De Paola, 2010; Johns, 2003; Martocchi, 1989; Mastekaasa, 2019; Rogers y Herting, 1993; Uppal y LaRochelle-Cété, 2013; Knesebeck *et al.*, 2006; Wooden, 1990).

Ambas características sociodemográficas contribuirían a un mayor ausentismo en el sector público respecto del sector privado (Uppal y LaRochelle-Cété, 2013). No obstante, en el caso del género, otras investigaciones nos podrían sugerir una relación inversa: a mayor número de mujeres, menor ausentismo. Esto se sustenta en los estilos de trabajo y liderazgo que identifican a las mujeres. A diferencia de los hombres que se caracterizan por el desarrollo de liderazgos más verticales y confrontacionales, las mujeres tienden a privilegiar relaciones más horizontales, orientadas a conseguir soluciones más consensuadas y basadas en buenas relaciones interpersonales (Kellerman y Rhode, 2009; Rosener, 1990).

En funcionarios municipales jóvenes, se asoció un estilo de vida poco saludable con un mayor número de días de ausencia por enfermedad; funcionarios con enfermedades crónicas y aquellos con dolor, obesidad o problemas de sueño tuvieron más días de ausencia por enfermedad; el número de días de ausencia por enfermedad fue mayor entre las mujeres que entre los hombres, y fue el más alto entre el grupo de edad más joven (Mänty *et al.*, 2021).

Una mayor exposición a la carga diaria de trabajo físico pesado se asoció con un mayor número de días de ausencia por enfermedad, mientras que una mayor exposición al trabajo sedentario tendía a asociarse con un menor número de días de ausencia por enfermedad (Mänty *et al.*, 2021). Lo que es coherente con estudios anteriores (Christensen *et al.*, 2008; Laaksonen *et al.*, 2010).

A su vez, la educación estaría relacionada con niveles más bajos de ausentismo, ya que los trabajadores con mayor educación estarían más involucrados en su trabajo (Chaudhury y Ng, 1992), sobre todo cuando se cuenta con posgrado o máster (Mastekaasa, 2019). En este sentido, los funcionarios públicos presentan

un nivel medio más alto de educación que los trabajadores del sector privado, por lo que este factor estaría en contra de los que explican mayores niveles de ausentismo en el sector público (Hugrée *et al*., 2015). La literatura señala que las personas con mayor educación cuentan en general con mejor salud (Knesebeck *et al*., 2006) y, por lo tanto, presentan menor ausentismo.

Sin embargo, Chaudhury *et al*. (2006) encontraron que los trabajadores del sector público con un nivel educativo más alto se ausentaban más, ya que estaban menos sujetos a monitoreo. El nivel de educación formal no parece afectar el ausentismo de los funcionarios municipales italianos, lo que sugiere que el ausentismo es transversal afectando tanto a los funcionarios superiores como a los de nivel inferior (Cristofoli *et al*., 2011).

Factores de gestión de personas

Las prácticas de gestión de personas como, por ejemplo, los liderazgos efectivos, la evaluación del rendimiento, la capacitación y los sistemas de compensación disminuyen los niveles de ausentismo, y están más presentes en el sector privado que en el sector público (Mellor *et al*., 2008). Por el contrario, la promoción retrasada, menores oportunidades de promoción y ascenso, altos estándares de control, destacados niveles de decisión jerárquicos, todos representativos del sector público, son algunas de las principales razones del mayor ausentismo (Nielsen *et al*., 2006).

El nivel de ausentismo de los líderes ha tendido a ser descuidado en la investigación a pesar de su importancia (Johns y Nicholson, 1982; Martocchio y Harrison, 1993), probablemente porque el ausentismo de los líderes tiende a ser menor que el de los subordinados (Løkke, 2008). El comportamiento de ausentismo de los líderes tiene un impacto directo en el comportamiento de ausentismo de los subordinados porque estos tienden a imitar el ausentismo de sus líderes (Duff *et al*., 2015; Kristensen *et al*., 2006; Løkke, 2008).

Los líderes sanos que asisten al trabajo son un requisito previo para las organizaciones productivas y competitivas (Quick *et al*., 2007) y el bienestar de los empleados (Skakon *et al*., 2010). El ausentismo tiende a reflejar el rendimiento laboral de los líderes (Nicholson y Johns, 1985). Los directivos suelen percibir el hecho de ir a trabajar también mientras están enfermos como una expresión de compromiso, es decir, una forma de expresar su esfuerzo por contribuir a la organización (Miraglia y Johns, 2016).

Las evaluaciones de la calidad del liderazgo están asociadas con el ausentismo de los empleados públicos (Clausen *et al*., 2012; Stapelfeldt *et al*., 2013). El au-

sentismo en los líderes disminuyó cuando las evaluaciones de la calidad del liderazgo las realizaron los superiores jerárquicos y no los subordinados; y los líderes que se sobreestimaron tuvieron el doble de probabilidades de ausencias en comparación con los líderes que se subestimaron (Amundsen y Martinsen, 2014; Møller y Krøtel, 2020).

Por otra parte, cuando una organización instala políticas que impulsan la conciliación de la vida familiar y laboral aumentaría la productividad, el bienestar, la motivación, la satisfacción laboral y disminuiría el ausentismo en municipalidades chilenas según el estudio de Chiang *et al*. (2022). Esto en coherencia con la literatura en Foley *et al*. (2005), Jiménez y Gómez (2021), Miner-Rubino *et al*. (2009) y Ruizalba *et al*. (2016).

Los sistemas de recompensa y pago por desempeño se consideran capaces de aumentar la satisfacción laboral y reducir la tasa de ausentismo de los funcionarios públicos (Farrell y Stamm, 1988). Sin embargo, estudios recientes han demostrado que el uso de incentivos y mediciones relacionados con el desempeño pueden producir una consecuencia paradójica e involuntaria empeorando el desempeño en lugar de mejorarlo (Bennett, 2002; Van Thiel y Leeuw, 2002) o la práctica de *gaming* en la construcción de indicadores de desempeño en el caso de Chile (De Camargo y Rebolledo, 2020). Las consecuencias disfuncionales de los sistemas de gestión del rendimiento están relacionadas con actitudes negativas como la frustración y la resistencia, que pueden conducir al ausentismo (Merchant y Van der Stede, 2017).

En su estudio sobre municipios italianos Cristofoli *et al.* (2011) no encontraron relación entre los factores de gestión y el ausentismo. Más específicamente, ni los controles internos, mecanismos de supervisión, incluyendo la existencia de altos funcionarios responsables de incrementar la productividad, ni mecanismos de incentivos, como la introducción de un sistema de pago relacionado con el desempeño, tuvieron relación con el ausentismo.

Tras la introducción de la NGP, se ha prestado cada vez más atención a las prácticas de descentralización y medición del rendimiento. Sin embargo, en el caso de Chile la descentralización ha significado que las políticas y los programas públicos se definan a nivel central y que se implementen a nivel local en contextos específicos distintos para los cuales fueron diseñados (Zavala *et al*., 2020).

La medición del rendimiento (Cunningham *et al*., 2006; Frey *et al*., 2013; Lapsley, 2008; Pollanen *et al*., 2017) ha generado resistencias porque las organizaciones públicas imitan los sistemas de evaluación del rendimiento utilizados

por las organizaciones privadas sin adaptarlos al contexto del sector público. Lo que genera rechazo de los funcionarios y, en consecuencia, aumento del ausentismo. Esta asociación se ha confirmado a nivel organizativo en 21 países (Peretz y Fried, 2012), poniendo en cuestionamiento a la NGP (Cristofoli *et al.*, 2011).

Vacíos de la literatura

Análisis sobre ausentismo individual en el sector público municipal existen en la literatura. Sin embargo, son escasos aquellos que se refieren específicamente a factores organizacionales y de gestión. En especial, aquellos que miden el impacto de herramientas de gestión como los de la NGP en el nivel de motivación, satisfacción laboral y consecuente ausentismo o productividad. Por otra parte, tampoco hay estudios que permitan medir el impacto a nivel local del cambio de autoridades edilicias y el ausentismo de sus funcionarios.

Esto resulta alarmante toda vez que estudios empíricos han demostrado que en el sector público hay mayores niveles de ausentismo (Mastekaasa, 2019); una mejor compensación económica por las ausencias por enfermedad respecto del sector privado (Bossaert, 2005), con la consiguiente sobrecarga económica para el Estado que eso significa; y peores condiciones organizacionales y laborales (Depalo *et al.*, 2015).

HIPÓTESIS

A partir de la revisión de literatura y de los datos disponibles, a continuación proponemos siete hipótesis para poner a prueba en el análisis estadístico. La hipótesis 1 se formula con base en la evidencia que señala que, en general, las características laborales desfavorables generan angustia y enfermedades físicas que conducen a la ausencia del trabajo (Cox *et al.*, 2000; Marmot *et al.*, 1995; Niedlhammer *et al.*, 1998; Smulders y Nijhuis, 1999; Voss *et al.*, 2001). Como estas características laborales en buena parte dependen de los recursos con que cuente la organización para proveerlas, nuestra primera hipótesis sugiere:

> H1: Las municipalidades con menores recursos financieros tendrían mayores niveles de ausentismo.

De acuerdo con lo señalado en la literatura en cuanto a que el ausentismo también dependería del contexto o entorno (Arai y Thoursie, 2005; Leigh, 1985), específicamente del contexto político-electoral, donde los políticos pueden estar particularmente interesados en retener el control *de facto* de los incentivos que enfrentan

los empleados públicos, afectando el funcionamiento interno de estos, y con ello el ausentismo, las respectivas hipótesis son:

H2: Cuando se produce un cambio de alcalde, se esperaría un mayor nivel de ausentismo.
H3: El ausentismo sería mayor en años de elecciones municipales que en años sin elecciones municipales.

Las hipótesis 4, 5 y 6 se sustentan en determinantes sociodemográficos del ausentismo, pero que queremos poner a prueba a nivel del municipio. La hipótesis 4 se funda en los hallazgos que señalan que mayores niveles educacionales, o de profesionalización, estarían relacionados con niveles más bajos de ausentismo (Hugrée *et al*., 2015). Nuestras hipótesis indica:

H4: A mayor profesionalización municipal habría menor ausentismo municipal.

La literatura también identifica al género como un determinante, toda vez que las mujeres usualmente sobrellevan una mayor carga en distintas etapas de su ciclo laboral, tales como aspectos relacionados con la maternidad y con el cuidado de familiares que lo necesiten. Pero, al mismo tiempo, otros estudios nos sugieren un efecto negativo sobre la variable dependiente. Es decir, que el ausentismo sería menor en ambientes de trabajo con mayor número de mujeres o liderados por mujeres. En este sentido, las hipótesis serían las siguientes:

H5a: La presencia del género femenino en el municipio afectaría positivamente los niveles de ausentismo.
H5b: La presencia del género femenino en el municipio afectaría negativamente los niveles de ausentismo.
H6: Municipios encabezados por alcaldesas tendrían niveles de ausentismo menores que municipios liderados por alcaldes.

Por otra parte, la hipótesis 7 se basa en la literatura que señala a las prácticas de gestión como factores que influirían en la disminución del nivel de ausentismo (Leontaridi y Ward, 2002; Mellor *et al*., 2008). Por lo tanto, nuestra séptima hipótesis señala:

H7: A mejor desempeño de la organización en el área de gestión municipal, encontraríamos menores niveles de ausentismo.

MÉTODOS Y DATOS

El uso de datos administrativos en la investigación del ausentismo es muy común (por ejemplo, Bradley *et al*., 2007; Hesselius *et al*., 2009; Løkke, 2008; Stapelfeldt *et al*., 2013). El uso de datos de registro para la investigación del ausentismo es ventajoso porque es más fiable en comparación con los datos de ausentismo autodeclarados (Johns y Miraglia, 2015).

Nuestra muestra se compone por 134 municipios para el periodo 2016-2018, lo cual representa un total de 387 observaciones municipio-año.[1] Para el análisis cuantitativo, utilizamos análisis de conteo como técnica estadística para poner a prueba las hipótesis sobre las potenciales causas del ausentismo. El principal supuesto de modelo de conteo más popular, Poisson, sobre igualdad de la media y la varianza de la variable dependiente (Hilbe, 2017: 411) no se cumple en nuestro caso (media: 1.806; varianza: 29.583.9).

Una violación del supuesto de Poisson podría llevar a errores estándar sesgados, haciendo que los coeficientes sean estadísticamente significativos cuando en realidad no lo son (Hilbe, 2017: 411). Para lidiar con lo anterior, utilizamos modelos de regresión negativa binomial, los cuales están mejor equipados para lidiar con casos de sobredispersión en la variable dependiente (Cameron y Trivedi, 2013; Hilbe, 2014).

La variable dependiente, *ausentismo municipal*, es operacionalizada como el número total de días no trabajados (excluyendo feriados y fines de semana) al año producto de licencias médicas de todos los funcionarios (planta, a contrata y honorarios) del municipio. Esta variable fue recolectada a partir de solicitudes a cada uno de los 345 municipios mediante sus respectivos portales de transparencia. En cuanto a las principales variables independientes, se utilizará el porcentaje de recursos que ingresan desde el Fondo Común Municipal (FCM)[2] por año (Sinim, 2020),[3] el cual es un *proxy* de la autonomía y solvencia financiera del

[1] Entre enero y abril de 2020, se solicitó información de ausentismo a los 345 municipios de Chile por medio del portal de transparencia de cada uno de ellos. A pesar de que la ley núm. 20 285 sobre acceso a la información pública obliga a instituciones del sector público a responder los requerimientos de información, solo 288 municipios respondieron nuestra solicitud, de los cuales 154 proporcionaron información incompleta o que no cumplía con lo solicitado, por lo que dichos municipios fueron excluidos de la muestra. Esto se traduce en que nuestra muestra incluye a 39 por ciento del total de municipios de Chile.

[2] El Fondo Común Municipal (FCM) está definido por la Constitución Política (Art. 122) como un "mecanismo de redistribución solidaria de los ingresos propios entre las municipalidades del país". A su vez, la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades núm. 18 695 (Art. 14) establece su forma de integración y delega su mecanismo de distribución a la Ley de Rentas Municipales (Decreto Ley núm. 3 063).

[3] Sinim es el Sistema Nacional de Información Municipal dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

municipio y que se utilizará para poner a prueba H1. Para ello, usamos el porcentaje Dependencia del FCM sobre los Ingresos Propios.

Utilizamos dos variables para medir el impacto de factores político-electorales. La primera, Nueva administración (H2), es una variable binaria que identifica si el municipio experimentó el cambio de alcalde en un año determinado ("1") o si se mantuvo el mismo del año anterior ("0"). La segunda es una variable *dummy* que controla por los efectos de cada año analizado, teniendo como referencia el año 2016, que es el año en que se celebraron elecciones municipales (H3).

Asimismo, controlamos por el porcentaje de profesionales (Nivel de profesionalización del personal municipal %), lo cual nos sirvió para testear H4. Las tres variables independientes indicadas anteriormente tienen como fuente el Sistema Nacional de Información Municipal (Sinim, 2020).

Para poner a prueba nuestras variables con enfoque de género, usamos los datos del Sinim (2020) que mide el porcentaje de mujeres del total de funcionarios del municipio (H5). Asimismo, con base en datos recolectados, construimos una variable binaria —Alcalde género— que identifica si el municipio es encabezado por una alcaldesa ("1") o un alcalde ("0"), con lo cual testeamos H6.

Utilizamos el indicador de Fondo de Incentivo al Mejoramiento de la Gestión Municipal[4] (Figem, expresado en millones de pesos chilenos gastados al año) a objeto de poner a prueba nuestra hipótesis sobre el impacto de políticas para "mejoramiento de la gestión municipal" (H7) sobre el ausentismo.

Además, consideramos tres controles de tipo "ambiental". El primero busca identificar si hay una relación entre el porcentaje de pobreza de la comuna y el nivel de ausentismo del municipio (Población en condiciones de pobreza, según datos de la encuesta Casen). Específicamente, controlamos por el nivel de pobreza de la comuna.

Esto porque parece existir una relación positiva entre el ingreso per cápita y la tasa de ausentismo: los funcionarios empleados por los gobiernos en el norte de Italia (un área próspera en ese país) son menos propensos a ausentarse del trabajo. De manera consistente, parece existir una relación negativa entre el capital social y las tasas de ausentismo (Cristofoli *et al*., 2011).

[4] La Resolución N°178 del año 2015 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Subdere), crea y reglamenta el Fondo de Incentivo al Mejoramiento de la Gestión Municipal (Figem). Este fondo tiene como objetivo estimular las mejoras en la administración municipal proporcionando recursos que, en forma autónoma los municipios destinarán a la inversión que el marco legal determine, considerando la diversidad, complejidad y parámetros estructurales de estos y de sus territorios comunales.

Es posible que exista una relación lineal entre ambas variables, lo cual sugeriría que el ausentismo podría ser más alto en comunas más pobres que en aquellas con mayores niveles de riqueza. Igualmente, incluimos una variable que mide la distancia que existe entre la comuna y la capital regional (en kilómetros), y otra que se centra en la densidad poblacional por kilómetro cuadrado.

RESULTADOS

El cuadro 1 nos muestra los resultados del análisis estadístico. El modelo 1 es el modelo principal, mientras el modelo 2 nos es útil para efectos de evidenciar la relación no lineal entre el nivel de pobreza del municipio y el nivel de ausentismo. En primer lugar, contra nuestras expectativas, los resultados de los modelos de regresión no nos entregan evidencia estadística robusta sobre una relación entre la dependencia del FCM y ausentismo municipal. Si bien la relación es positiva, es decir que a mayor dependencia del FCM (i.e., menor solvencia financiera del municipio), mayor sería el ausentismo, la relación no alcanza significancia estadística suficiente al nivel 0.1. Este resultado significa que no podemos aceptar la hipótesis 1.

Los coeficientes de las variables político-electorales no son estadísticamente significativos al nivel 0.1. Es decir, a pesar de que la llegada de un nuevo alcalde o alcaldesa pueda tener diversos impactos en el funcionamiento y prioridades de un municipio, no encontramos evidencia sobre un efecto sobre el nivel de ausentismo (rechazamos H2).

De manera similar, si bien esperábamos que el estrés que puede afectar a los funcionarios y funcionarias durante un año en el que se celebran elecciones municipales (2016), el análisis nos indica que esto no se traduciría en un impacto sobre el nivel de ausentismo (rechazo de H3). De hecho, nuestra variable *dummy* años nos indica que no habría una diferencia estadísticamente significativa entre 2016 (año de elección) y otros años sin elecciones (2017 y 2018).

Por otra parte, no encontramos evidencia estadística sólida sobre el impacto del nivel de profesionalización del municipio sobre el ausentismo. De hecho, el coeficiente, aunque no es estadísticamente significativo, es de signo positivo, lo cual sugeriría una relación positiva entre profesionalización del municipio y ausentismo. Esto va contra nuestras expectativas. Por lo que tenemos que rechazar la H4.

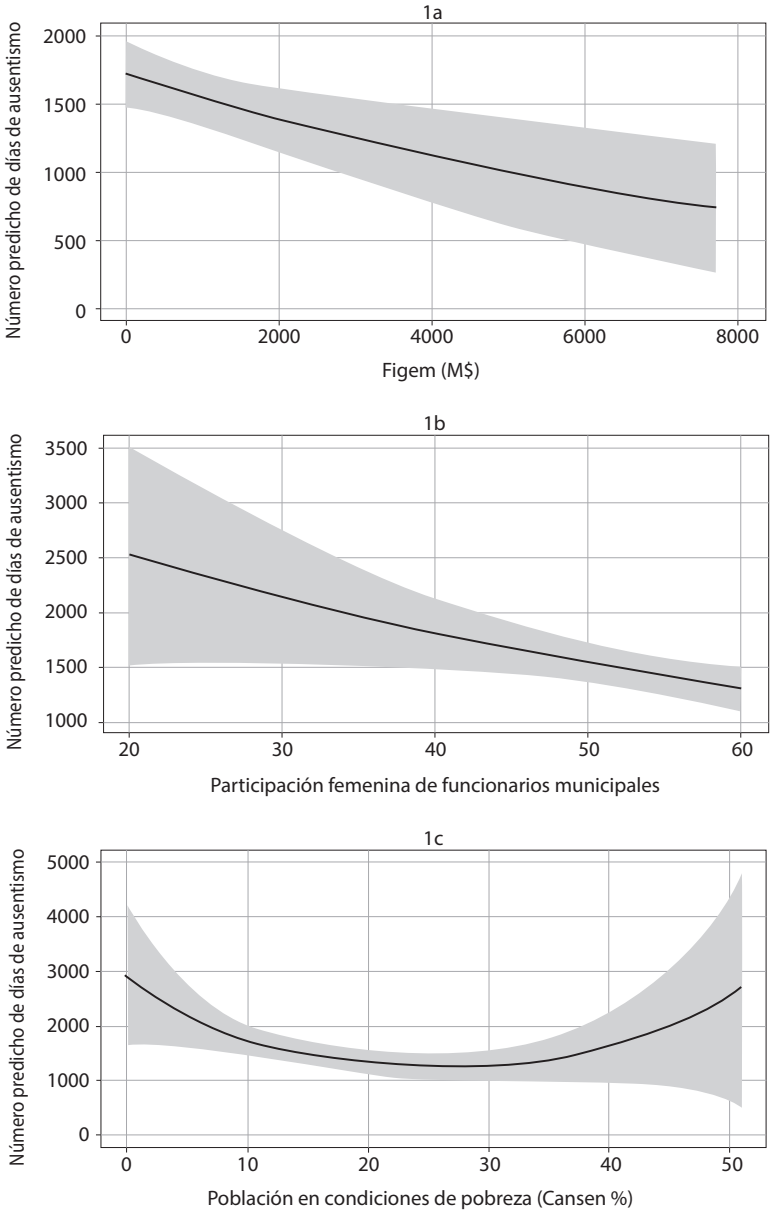
El eje *y* (vertical) representa el número de días (predicho o esperado según el modelo estadístico) de licencias médicas al año por municipio (ausentismo, variable dependiente). Por ejemplo, a medida que aumenta el porcentaje de mujeres del total de funcionarios (gráfica 1b), el ausentismo disminuiría.

CUADRO 1. Resultados de análisis de conteo (regresión binomial negativa)

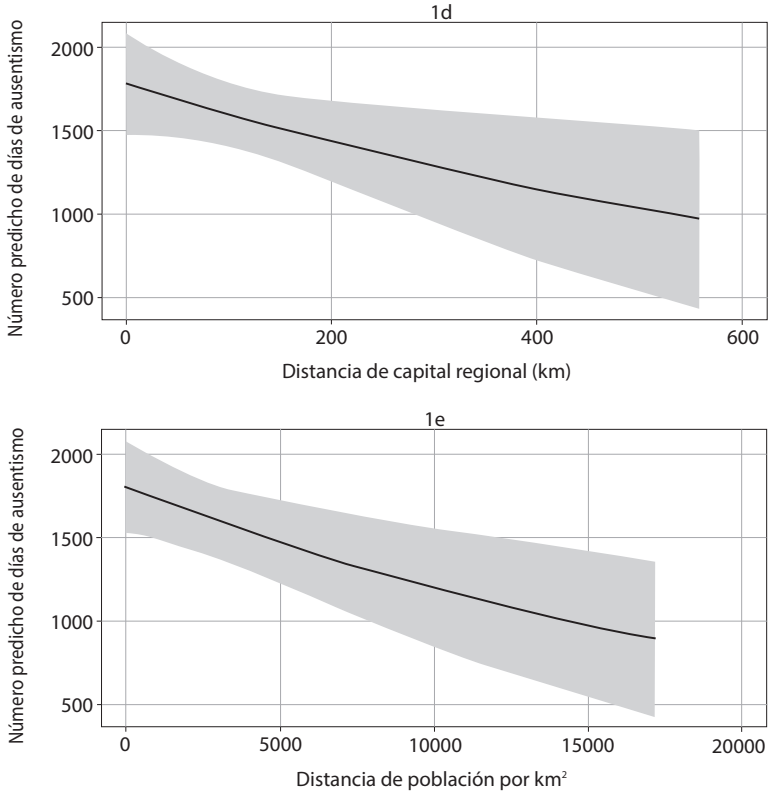
Variables independientes	*(1)*	*(2)*
	Ausentismo	*Ausentismo*
Dependencia del FCM sobre los ingresos propios (%)	0.00092 (0.00292)	0.00349 (0.00269)
Figem (M$)	-0.00010* (0.00004)	-0.00011* (0.00004)
Nivel de profesionalización del personal municipal (%)	0.00999 (0.00689)	0.00915 (0.00686)
Participación femenina de funcionarios municipales (%)	-0.01565* (0.00625)	-0.01639** (0.00612)
Nueva administración (=1)	0.06308 (0.20293)	-0.01437 (0.18869)
Género alcalde (mujer=1)	0.09325 (0.10590)	0.15597 (0.10983)
Porcentaje de población en condiciones de pobreza	-0.00603 (0.00835)	-0.06336** (0.02184)
Porcentaje de población en condiciones de pobreza^2		0.00121** (0.00047)
Densidad de población por km^2	-0.00002 (0.00002)	-0.00004* (0.00002)
Distancia de capital regional (km)	-0.00119* (0.00058)	-0.00109† (0.00060)
Año 2017	-0.00191 (0.14456)	0.05699 (0.13800)
Año 2018	0.11867 (0.12732)	0.14567 (0.12538)
Constante	3.03095*** (0.32972)	3.43744*** (0.36606)
Lnalpha	0.27902* (0.11828)	0.26297* (0.11817)
Número de observaciones	387	387
Log pseudolikelihood	-3040.4	-3036.7
AIC	6106.8	6101.5
BIC	6158.2	6156.9

Fuente: Elaboración propia a partir de información recolectada. *Notas:* Se utiliza el número total de funcionarios del municipio como variable de exposición. Errores estándar robustos entre paréntesis. $^{\dagger}p<0.10$, $^{*}p<0.05$, $^{**}p<0.01$, $^{***}p<0.001$.

GRÁFICA 1. Ausentismo (licencias médicas) a nivel comunal en Chile



GRÁFICA 1. Ausentismo (licencias médicas) a nivel comunal en Chile (continuación)



Fuente: Elaboración propia a partir de información recolectada.

Respecto del enfoque de género que adoptamos en el análisis, un resultado atractivo es que un mayor porcentaje de mujeres funcionarias está asociado a niveles de ausentismo total más bajos. Este resultado es, de hecho, estadísticamente significativo en ambos modelos. Al respecto, la literatura nos ofrecía dos hipótesis rivales: una sugiriendo un mayor ausentismo en las mujeres, pues deben destinar más tiempo al cuidado de hijos, por ejemplo; mientras otros estudios nos indicaban que el tipo de relaciones laborales y liderazgos en organizaciones con más mujeres crearían ambientes de trabajo con menos conflicto, lo cual se asocia a menor ausentismo total. Nuestros resultados apoyan esta última hipótesis.

Tal como nos muestra la gráfica 1b, este efecto es mucho más nítido a partir del 40 por ciento de participación femenina del número de funcionarios del municipio. Esto significa que podemos aceptar H5b y rechazar H5a. Por otra parte, no encontramos una relación estadísticamente significativa entre el género del alcalde y el nivel de ausentismo. Es decir, no habría diferencias sobre esto último, ya sea si el municipio es liderado por una mujer o por un hombre. Esto nos indica que no podemos aceptar H6.

Resulta interesante que los hallazgos sí nos muestran una relación estadísticamente significativa entre el uso del Figem y ausentismo. Mientras más dinero se invierte en el mejoramiento de la gestión municipal, el ausentismo municipal sería menor. La gráfica 1a nos muestra cómo disminuye el número predicho de días ausentes a medida que aumenta el monto invertido por concepto de Figem. Los resultados del análisis estadístico nos permiten confirmar la H7.

En cuanto a nuestros controles de tipo ambiental, los resultados son mixtos. Por una parte, el análisis nos confirma que existiría una relación no-lineal estadísticamente significativa entre niveles de pobreza de la comuna y ausentismo municipal. Esto es, en comunas con niveles de pobreza cerca de 0 por ciento y también de 50 por ciento, el ausentismo sería mayor que en comunas con niveles de pobreza en torno a 25 por ciento (véase la gráfica 1c). Esto nos sugiere que, probablemente influenciado por diferentes factores, el ausentismo municipal es mucho más similar entre comunas pobres y ricas que entre estas y comunas con niveles medios de pobreza.

Por otra parte, si bien sus resultados no son del todo concluyentes, los modelos de regresión también nos sugieren que el ausentismo disminuye en municipios ubicados en ciudades más alejadas de la capital regional (modelos 1 y 2) y en aquellas comunas con una mayor densidad poblacional (solo modelo 2).

DISCUSIÓN

El impacto de la solvencia financiera del municipio (FCM) en el ausentismo no fue estadísticamente significativo, lo que muestra una relación no-lineal entre el nivel de pobreza del municipio y el nivel de ausentismo. En contra de nuestras expectativas, municipalidades ricas y pobres tienen similares niveles de ausentismo y así lo confirman también los resultados de nuestros controles de tipo ambiental.

Esto podría coincidir con los enfoques económicos del ausentismo (Brown y Sessions, 1996), los incentivos de asistencia al trabajo son más débiles en el sector público (Bossaert, 2005), debido a la combinación de no competencia en

el mercado y control político ineficiente (Dahl y Lindblom, 1954; d'Amuri, 2017), por lo que estar en una repartición pública rica o pobre debería ser indiferente respecto del ausentismo.

Los coeficientes de las variables político-electorales tampoco fueron estadísticamente significativos. El análisis nos indica que los cambios de autoridades y jefaturas no se traducirían en un impacto sobre el nivel de ausentismo. Sin embargo, los resultados también podrían sugerir que los funcionarios prefieren no ausentarse de sus puestos de trabajo en periodos de cambios políticos y directivos para así evitar poner en riesgo su permanencia en la institución.

El impacto que los cambios políticos, directivos, etc., en el caso chileno, ocurren cada cuatro años, sobre el ausentismo de los funcionarios municipales debería estudiarse con mayor profundidad en estudios posteriores. También se podría estudiar el nivel de ausentismo de los alcaldes o alcaldesas y su impacto en el ausentismo de sus funcionarios. Esto porque la literatura ha encontrado que el comportamiento de ausentismo de los líderes tiene un impacto directo sobre el comportamiento de ausentismo de los subordinados (Duff *et al.*, 2015; Kristensen *et al.*, 2006; Løkke, 2008); y porque el ausentismo tiende a reflejar el rendimiento laboral de los líderes (Nicholson y Johns, 1985).

Los resultados respecto del nivel de profesionalización de los funcionarios municipales y su impacto sobre los niveles de ausentismo resultan contradictorios, según lo encontrado en la literatura. Sin embargo, creemos que esto podría deberse a la manera en que el Sinim mide esta variable.[5] El Sinim captura el porcentaje de personas que poseen el equivalente al grado de licenciatura, por lo cual no considera aspectos como posgrado o máster, que son factores a los que hace referencia la literatura para identificar a los mayores niveles educacionales (Mastekaasa, 2019).

Más aún, aunque su análisis se realiza a nivel individual (usando un *conjoint experiment*), y no a nivel de municipio como el nuestro, Meyer-Sahling, *et al.* (2021) encuentran que para el caso de Chile el nivel educativo de los funcionarios no tendría un efecto significativo sobre su motivación como servidores públicos. Es decir, para el caso de Chile es plausible que el nivel educativo a nivel de funcionario y de municipio pueda no tener efectos sobre la motivación individual ni sobre el funcionamiento del organismo municipal reflejado en una menor tasa de ausentismo.

[5] Efectivamente, el indicador de Sinim medido ADM25 "Nivel de profesionalización del personal municipal"; a mayor porcentaje del indicador, hay una mayor proporción de profesionales en el municipio.

Por otra parte, en lo que se refiere al enfoque de género, existe una opinión ampliamente compartida en la literatura que señala que las mujeres tienen mayores niveles de ausentismo que los hombres (Conti *et al*., 2010; Knesebeck *et al*., 2006; Mastekaasa, 2019; Uppal y LaRochelle-Cété, 2013). Sin embargo, poco se ha investigado sobre los efectos organizacionales de la inclusión de la variable género el estudio del ausentismo.

Nuestros resultados indican que una mayor presencia femenina en las municipalidades trae aparejado una disminución del ausentismo total. Lo anterior, creemos, respalda los estudios que señalan que a mayor número de mujeres, menor ausentismo, sustentado en los estilos de trabajo y liderazgo que identifican a las mujeres (Kellerman y Rhode, 2009; Rosener, 1990); y, a su vez, a quienes consideran necesario configurar un sistema que contemple relaciones profesionales, laborales y económicas equitativas entre hombres y mujeres.

El análisis nos sugeriría que la inclusión de un mayor porcentaje de mujeres no solo tiene un efecto en reducir la brecha de género, sino que generaría un impacto positivo en los ambientes de trabajo. Al contar con más mujeres, tendería a primar una lógica más consociativa, menos jerárquica y confrontacional en las relaciones laborales. Esto, creemos, generaría ambientes de trabajo más amigables, lo cual reduciría así los incentivos para ausentarse.

De los resultados presentados, es llamativa la relación estadísticamente significativa entre el uso del Figem y ausentismo. Mientras más dinero se invirtió desde el nivel del gobierno central en el mejoramiento de la gestión municipal, el ausentismo municipal tendió a disminuir. El Figem es un fondo que distribuye recursos desde el nivel central a los municipios en función de resultados que estos obtienen en varios indicadores de gestión municipal, como desarrollo y despliegue de la estrategia, liderazgo, gobernanza, gestión de personas, capacitación y competencia de las personas, presupuesto municipal, ingresos municipales, recursos materiales, gestión y análisis de la información, gestión de usuarios y usuarias, gestión local participativa, gestión y desarrollo local, procesos de apoyo a la gestión municipal y procesos de prestación de servicios municipales (Resolución 178, Subdere, 2015).

Es importante diferenciar entre el Figem, política o programa público que se implementa desde el nivel central al local en virtud de los resultados generales o institucionales obtenidos por los municipios, y el PMG o Programa de Mejoramiento de la Gestión, que está relacionado con incentivos y mediciones de desempeño de los funcionarios públicos. En el caso del sector público chileno, los PMG se han implementado en el contexto de la NGP con resultados hasta ahora

poco demostrables al menos a nivel central (De Camargo y Rebolledo, 2020). Es necesario conocer el impacto de este tipo de instrumentos tanto a nivel de la administración pública central como local y también en factores importantes para la eficiencia y productividad del servicio público como el ausentismo.

Esta es una de las principales limitaciones de este estudio, ya que no podemos, por ahora, conocer el impacto de los PMG o incentivos y mediciones de desempeño en el ausentismo a nivel local y plantea el desafío de estudios posteriores en este sentido, sobre todo por las consecuencias disfuncionales de los sistemas de gestión del rendimiento, relacionadas con actitudes negativas como la frustración y la resistencia, que pueden conducir al ausentismo (Merchant y Van der Stede, 2017). Como lo advierten Boruvka y Perry (2020), el uso de este tipo de medidas puede terminar generando una actitud oportunista e instrumental por parte de quienes recibirían este tipo de inventivos.

Entre otras de las limitaciones se encuentran las tradicionales de este tipo de estudios basados únicamente en datos de registros que no pueden examinar los posibles determinantes modificables del ausentismo (Mänty *et al.*, 2021) o conocer sus causas raíces más profundas como las asociadas a disfuncionamientos, como malas condiciones laborales; descoordinación, falta de comunicación y concertación; problemas organizacionales; falta de implementación estratégica; competencias técnicas y profesionales no acorde a las labores (Savall y Zardet, 2008).

Finalmente, entre las limitaciones de la investigación se encuentra también el hecho de que no se analiza el total de municipios en Chile, solo 39 por ciento de ellos y durante un periodo de tres años consecutivos (2016-2018). Es posible que esto pudiera afectar los resultados sobre variables como el género del/la edil comunal y si se trata o no de año electoral. En caso de aumentar la disponibilidad de datos, futuras investigaciones podrían ampliar lo realizado aquí para volver a poner a prueba nuestras hipótesis y ver si los resultados cambian o se mantienen, sobre todo después de la pandemia del Covid-19, cuando el teletrabajo pasó a ser una de las modalidades más comunes de agregación de valor tanto público como privado. Además, creemos que: *a)* la relación no lineal en forma de U entre el nivel de pobreza de la comuna y el ausentismo en el municipio, *b)* y la relación negativa entre distancia de la capital regional y densidad poblacional con el ausentismo son áreas de investigación que merecen ser exploradas con mayor detalle.

CONCLUSIÓN

El ausentismo, para el caso chileno, no se explicaría por la solvencia económica del municipio, esto es, por cuán dependiente es del Fondo Común Municipal.

A su vez, el ausentismo municipal sería mucho más similar entre comunas pobres y ricas que entre estas y comunas con niveles medios de pobreza. Por otra parte, si bien los resultados no son del todo concluyentes, los modelos de regresión también nos sugieren que el ausentismo disminuye en municipios ubicados en ciudades más alejadas de la capital regional y en aquellas comunas con una mayor densidad poblacional.

Por otra parte, el resultado que indica que la mayor presencia del género femenino disminuiría el ausentismo en los municipios chilenos invita a reflexionar que las mujeres han sido más afectadas por la pérdida de trabajo y sus labores al cuidado de otras personas (Rothwell y Saad, 2021), no sería sorpresivo que su ausentismo haya sido mayor en comparación con trabajadores hombres. Esto podría significar que los efectos que teorizamos y que fueron corroborados en el análisis estadístico podrían cambiar hacia un menor impacto para el periodo de 2020 en adelante. Ciertamente, nuevas investigaciones que comparen descriptiva y explicativamente los niveles de ausentismo municipal son necesarios para medir el impacto del Covid-19 sobre este y otros factores.

Tampoco encontramos un efecto entre el nivel de profesionalización de las y los funcionarios, lo cual desafía a la literatura. Es posible que el nivel de profesionalización sea solo una variable relevante al comparar el ausentismo en sector público y privado, pero cuyo efecto desaparezca solo al analizar organismos del sector público.

Los resultados más interesantes del análisis estadístico muestran que políticas o programas públicos destinados a fortalecer la gestión municipal como el Figem podrían disminuir los niveles de ausentismo. Sin embargo, esto no es similar a programas destinados a contralar y recompensar el desempeño sobre los funcionarios como es el caso de los PMG implementados en Chile en el marco de la NGP. En este último caso resulta importante conocer el impacto que los PMG han tenido en la eficacia y eficiencia municipal desde su implementación, incluyendo aspectos como motivación y satisfacción en el trabajo de los funcionarios y su relación con el ausentismo.

Por último, vale la pena reflexionar brevemente sobre cómo la pandemia del Covid-19 puede afectar el ausentismo municipal de acuerdo con nuestros resultados. En general, la pandemia ha significado un aumento del ausentismo laboral en el sector público en Chile (Ministerio de Salud, 2022). No obstante, estos números impiden una comparación clara con años prepandemia por la masificación del trabajo virtual o trabajo a distancia. Por esa razón, a través de este estudio hemos querido ofrecer una línea base para futuras comparaciones.

Además, si bien nuestros resultados no fueron estadísticamente significativos (H1), es posible pensar que aquellos municipios que poseen más recursos, es decir, mejores condiciones de trabajo, hayan podido acomodar de mejor manera a sus funcionarios y funcionarias, lo cual podría resultar en un menor nivel de ausentismo que en aquellos municipios con menos recursos.

REFERENCIAS

Amundsen, S. y Ø. Martinsen (2014), "Self-other Agreement in Empowering Leadership: Relationships with Leader Effectiveness and Subordinates' Job Satisfaction and Turnover Intention", *The Leadership Quarterly*, 25, pp. 784-800, DOI: 10.1016/j.leaqua.2014.04.007.

Arai, M., P. Skogman Thoursie (2005), "Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism", *Labour Economics,* 12(2), pp. 269-280, en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537104000089 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Barmby, T. y S. Gesine (2000), "Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter", *Manchester School*, 68(5), pp. pp. 568-577, en: https://www.researchgate.net/publication/227861009_Worker_Absenteeism_Why_Firm_Size_May_Matter [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Barmby, T., M. Ercolani y J. Treble (2002), "Sickness Absence: An International Comparison", *The Economic Journal*, 112, pp. 315-331.

Barmby, T., M. Ercolani y J. Treble (2004), "Sickness Absence in the UK 1984-2002", *Swedish Economic Policy Review,* 11(1), pp. 65-88.

Barzelay, M. (2001), *The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue*, Berkeley, University of California Press.

Bedian, A., G. Ferris y M. Kacmar (1992), "Age, Tenure, and Job Satisfaction: A Tale of Two Perspectives", *Journal of Vocational Behavior*, 40, pp. 33-48.

Bennett, H. (2002), "Employee Commitment: The Key to Absence Management in Local Government?", *Leadership and Organization Development Journal*, 23, pp. 430-441.

Böckerman, P., A. Bryson y P. Ilmakunnas (2012), "Does High Involvement Management Improve Worker Wellbeing?" *Journal of Economic Behavior & Organization,* 84, pp. 660-680.

Boeri, T. y J. Jimeno (2005), "The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement", *European Economic Review*, 49, pp. 2057-2077.

Boruvka, E. y J. Perry (2020), "Understanding Evolving Motivational Practices: An Institutional Análisis", *Governance*, 33(3), pp. 565-584, DOI: https://doi.org/10.1111/gove.12460.

Bossaert, D. (2005), *The Flexibilisation of the Employment Status of Civil Servants: From Life Tenure to More Flexible Employment Relations?* Luxemburgo, European Institute of Pu-

blic Administration, en: https://www.dgaep.gov.pt/media/0601010000/lux/statusofpoblicservants.pdf [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Bradley, S., C. Green y G. Leeves (2007), "Worker Absence and Shirking: Evidence from Matched Teacher-School Data", *Labour Economics*, 14(3), pp. 319-334.

Brindusa, A., S. de la Rica y J. Dolado (2011), "The Effect of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes", IZA DP 5825, Institute for the Study of Labor, en: http://ftp.iza.org/dp5825.pdf [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Brown, S. y J. Sessions (1996), "The Economics of Absence: Theory and Evidence", *Journal of Economic Surveys*, 10(1), pp. 23-53, DOI: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6419.1996.tb00002.x.

Callen, M., S. Gulzar, A. Hasanain y M. Khan (2016), "The Problem of Public Sector Absenteeism", London, VOX CEPR Policy Portal, en: https://voxeu.org/article/problem-public-sector-absenteeism [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Calvo, E. y M. Murillo (2004), "Who Delivers? Partisan Clients in the Argentine Electoral Market", *American Journal of Political Science*, 48(4), pp. 742-757, DOI: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0092-5853.2004.00099.x.

Cameron, A.C. y P.K. Trivedi (2013), *Regression Analysis of Count Data*, Cambridge, Cambridge University Press.

Chaudhury, M. e I. Ng (1992), "Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results", *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Economique*, 25(3), pp. 615-635.

Chaudhury, N., J. Hammer, M. Kremer, K. Muralidharan y H. Rogers (2006), "Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries", *The Journal of Economic Perspectives*, 20(1), pp. 91-116.

Chiang, M., M. Rivera y J. Hidalgo (2022), "Work-family Conciliation, Its Effect on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Chilean Municipalities", *Journal of Management*, 38(72), DOI: https://doi.org/ 10.25100/cdea.v38i72.11123.

Christensen, K., M. Labriola, T. Lund y M. Kivimäki (2008), "Explaining the Social Gradient in Long-term Sickness Absence: A Prospective Study of Danish Employees", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62, pp. 181-183, DOI: https://doi.org/10.1136/jech.2006.056135.

Chubb, J. (1984), *Patronage, Power and Poverty in Southern Italy: A Tale of Two Cities*, Nueva York, Cambridge University Press.

Clausen, T., K. Nielsen, I. Gomes y V. Borg (2012), "Job Demands, Job Resources and Long-term Sickness Absence in the Danish Eldercare Services: A Prospective Analysis of Register-based Outcomes", *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), pp. 127-136, DOI: 10.1111/j.1365-2648.2011.05724.x.

Conti, G., J. Heckman y S. Urzua (2010), "The Education-health Gradient", *American Economic Review*, 100(2), pp. 234-238, en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3985402/ [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Coursey, D. y S. Pandey (2007), "Content Domain, Measurement, and Validity of the Red Tape Concept: A Second-order Confirmatory Factor Análisis", *American Review of Public Administration*, 37(3), pp. 342-361, en : https://www.researchgate.net/publication/249697011_Content_Domain_Measurement_and_Validity_of_the_Red_Tape_ConceptA_Second-Order_Confirmatory_Factor_Analysis [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Cox, T., A. Griffiths y E. Rial-González (2000), *Research on Work-Related Stress*, Luxemburgo, European Agency for Safety and Health at Work, en: https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Cristofoli, D., A. Turrini y G. Valotti (2011), "Coming Back Soon: Assessing the Determinants of Absenteeism in the Public Sector", *Journal of Comparative Policy Analysis*, 13(1), pp. 75-89, DOI: https://doi.org/10.1080/13876988.2011.538542.

Crozier, M. (1963), *Le Phénomène bureaucratique*, París, La Seueil.

Cunningham, I., P. James y P. Dibben (2004), "Bridging the Gap between Rhetoric and Reality: Line Managers and the Protection of Job Security for Ill Workers in the Modern Workplace", *British Journal of Management*, 15(3), pp. 273-290.

Cunningham, I., P. James y P. Dibben (2006), "Tensions in Local Government Employment Relationships: The Case of Long-term Sickness Absence", *Public Management Review*, 8(2), pp. 207-225.

D'Amuri, F. (2017), "Monitoring and Disincentives in Containing Paid Sick Leave ", *Labour Economics*, 49, pp. 74-83, en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537117303044 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Dahl, R. y C. Lindblom (1954), "Politics, Economics and Welfare", *The Journal of Politics*, 16(2), pp. 386-389, en : https://www.jstor.org/stable/2126043?seq=1 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

De Camargo, R. y E. Rebolledo-Toro (2020), "Homogeneidad y heterogeneidad en los resultados de dos instrumentos de evaluación de políticas públicas", *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 77, pp. 97-126, en: https://clad.org/wp-content/uploads/2021/04/077-04-CR.pdf [fecha de consulta: 9 de septiembre de 2022].

Delfgaauw, J. y R. Dur (2008), "Incentives and Workers' Motivation in the Public Sector", *The Economic Journal*, 118(525), pp. 171-191, en: https://academic.oup.com/ej/article-abstract/118/525/171/5089477?redirectedFrom=fulltext [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Depalo, D., R. Giordano y E. Papapetrou (2015), "Public-private Wage Differentials in

Euro-area Countries: Evidence from Quantile Decomposition Analysis", *Empirical Economics*, 49, pp. 985-1015, en: https://link.springer.com/article/10.1007/s00181-014-0900-0 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

De Paola, M. (2010), "Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute", *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), pp. 420-428.

Dibben, P., P. James e I. Cunningham (2001), "Absence Management in the Public Sector: An Integrative Model?" *Public Money and Management*, 21(4), pp. 55-60, en: https://www.researchgate.net/publication/233149079_Absence_Management_in_the_Public_Sector_An_Integrative_Model [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Dipres (Dirección de Presupuestos) (2019), *Anuario estadístico del empleo público en el gobierno central, 2011-2018*, Santiago de Chile, Dirección de Presupuestos, en: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-191413_doc_pdf.pdf [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Duff, A., M. Podolsky, M. Biron y C. Chan (2015), "The Interactive Effect of Team and Manager Absence on Employee Absence: A Multilevel Field Study", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 88(1), pp. 61-79, DOI: 10.1111/joop.12078.

Dur, R. y R. Zoutenbier (2015), "Intrinsic Motivations of Public Sector Employees: Evidence for Germany", *German Economic Review*, 16(3), pp. 343-366, DOI: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/geer.12056.

Edwards, V. (2014), "Examining Absenteeism in the Public and Non-profit Sectors", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 17(3), pp. 293-310, DOI: https://doi.org/10.1108/IJOTB-17-03-2014-B002.

Ervasti, J., P. Mattila-Holappa y M. Joensuu (2017), "Predictors of Depression and Musculoskeletal Disorder Related Work Disability among Young, Middle-aged, and Aging Employees", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), pp. 114-119, DOI : https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000 000921.

Eurofound (2012), *Employment Trends and Policies for Older Workers in the Recession*, Bruselas, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, en: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/employment-trends-and-policies-for-older-workers-in-the-recession [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Farrell, D. y C. Stamm (1988), "Meta-analysis of the Correlates of Employee Absence", *Human Relations*, 41(3), 211-227.

Ferrie, J., J. Vahtera, M. Kivimäki, H. Westerlund, M. Melchior, K. Alexanderson, J. Head, A. Chevalier, A. Leclerc y M. Zins (2009), "Diagnosis-specific Sickness Absence and All-cause Mortality in the GAZEL Study", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(1), pp. 50-55, en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2695575/ [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Ferris, G., R. Bergin, T. Gregory y J. Wayne (1998), "Personal Characteristics, Job Performance, and Absenteeism of Public School Teachers", *Journal of Applied Social Psychology*, 18(7), pp. 552-563.

Frey, B., F. Homberg y M. Osterloh (2013), "Organizational Control Systems and Pay-for-performance in the Public Service", *Organization Studies*, 34(7), pp. 949-972, DOI: 10.1177/0170840613483655.

Frick, B. y M. Malo (2008), "Labor Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union: The Relative Importance of Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 47(4), pp. 505-529.

Foley, S., N. Hang-Yue y S. Lui (2005), "The Effects of Work Stressors Perceived Organizational Support, and Gender on Work-family Conflict in Hong Kong", *Asia Pacific Journal of Management*, 22, pp. 237-256, en: https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-005-3568-3 [fecha de consulta: 9 de septiembre de 2022].

Gardiner, R. (1992), "Tracking and Controlling Absenteeism", *Public Productivity and Management Review*, 15(3), 289-307.

Giauque, D., S. Anderfuhren-Biget y V. Frédéric (2013), "Stress Perception in Public Organisations: Expanding the Job Demands-Job Resources Model by Including Public Service Motivation", *Review of Public Personnel Administration*, 33(1), pp. 58-83, DOI: https://doi.org/10.1177/0734371X12443264.

Goldberg, C. y D. Waldman (2000), "Modeling Employee Absenteeism: Testing Alternative Measures and Mediated Effects Based on Job Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), pp. 665-676.

Grandey, A. y R. Melloy (2017), "The State of the Heart: Emotional Labor As Emotion Regulation Reviewed and Revised", *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp. 407-422, en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28150996 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Hackett, R. (1989), "Work Attitudes and Employee Absenteeism: A Synthesis of the Literature", *Journal of Occupational Psychology*, 62(3), pp. 235-248, DOI: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00495.x.

Hackett, R. y R. Guion (1985), "A Reevaluation of the Absenteeism-job Satisfaction Relationship", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35(3), pp. 340-381, en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0749597885900287.

Hansen H. y T. Ingebrigtsen (2008), "Social Class and Sickness Absence in Norway", *Acta Sociologica*, 51(4), pp. 309-327, DOI: https://doi.org/10.1177/00016 99308097376.

Hassan, S., B. Wright y G. Yuki (2014), "Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethi-

cal Problems", *Public Administration Review*, 74(3), pp. 333-343, DOI: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.12216.

Hesselius, P., J. Nilsson y P. Johansson (2009), "Sick of Your Colleagues' Absence?" *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), pp. 583-594.

Hilbe, J.M. (2014), *Modeling Count Data*, Cambridge, Cambridge University Press.

Hilbe, J.M. (2017), "The Statistical Analysis of Count Data", *Cultura y Educación*, 29(3), pp. 409-460.

Hood, C. (1991), "A Public Management for All Season?" *Public Administration*, 69, pp. 3-19, DOI: https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x.

Hugrée, C., E. Penissat y A. Spire (2015), "The Distinctive Features of Public Sector in Europe: A Comparative Study Based on the Social Morphology of Wage Earners", *Comparative Sociology*, 14(2), pp. 252-273, en: https://brill.com/view/journals/coso/14/2/article-p252_4.xml [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Hultin, H., C. Lindholm, M. Malfert y J. Moller (2012), "Short-term Sick Leave and Future Risk of Sickness Absence and Unemployment - The Impact of Health Status", *BMC Public Health*, 12, 861, DOI: https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-861.

Ichino, A. y R. Riphahn (2005), "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism During and After Probation", *Journal of the European Economic Association*, 3(1,) pp. 120-143.

Janssen, N., I. Kant., G. Swaen, P. Jannssen y C. Schroer (2003), "Fatigue as a Predictor of Sickness Absence: Results from the Maastricht Cohort Study on Fatigue at Work", *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), pp. 71- 82, en: https://oem.bmj.com/content/60/suppl_1/i71 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Jensen, U., L. Andersen y A. Holten (2017), "Explaining a Dark Side: Public Service Motivation, Presenteeism, and Absenteeism", *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), pp. 487-510, DOI: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X17744865.

Jiménez, A. y V. Gómez (2021), "Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno", *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), pp. 23- 36, DOI: https://dx.doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02.

Johansson, P. y M. Palme (2002), "Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism", *The Journal of Human Resources*, 37(2), pp. 381-409.

Johns, G. (1994), "How Often Were You Absent? A Review of the Use Of self-reported Absence Data", *Journal of Applied Psychology*, 79(4), pp. 574-591, DOI: https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.79.4.574.

Johns, G. (1997), "Contemporary Research on Absence from Work: Correlates, Causes and Consequences", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*,

12, pp. 115-173, en: https://ebrary.net/13936/psychology/contemporary_research_absence_work_correlates_causes_consequences [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Johns, G. (2003), "How Methodological Diversity Has Improved our Understanding of Absenteeism form Work", *Human Resource Management Review*, 13(2), pp. 157-184.

Johns, G. (2008), "Absenteeism and Presenteeism: Not at Work or not Working Well", en J.B y C.L. Cooper (eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, Londres, SAGE, pp. 160-177.

Johns, G. (2010), "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda", *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), pp. 519-542, DOI: 10.1002/job.630.

Johns, G. y M. Miraglia (2015), "The Reliability, Validity, and Accuracy of Self-reported Absenteeism from Work: A Meta-analysis", *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), pp. 1-14, DOI: org/10.1037/a0037754.

Johns, G. y N. Nicholson (1982), "The Meanings of Absence: New Strategies for Theory and Research", en B.M. Staw y L.L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Londres, JAI Press, pp. 127-172.

Johnston, M. (1979), "Patrons and Clients, Jobs and Machines: A Case Study of the Uses of Patronage", *The American Political Science Review*, 73(2), pp. 385-398, en: https://www.jstor.org/stable/1954886?seq=1 [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Kellerman, B. y D.L. Rhode (2009), "Women and Leadership: The State of Play and Strategies for Change", San Francisco, Jossey-Blass.

Kivimäki, M. J. Head y J. Ferrie (2003), "Sickness Absence as a Global Measure of Health: Evidence from Mortality in the Whitehall II Prospective Cohort Study", BMJ 327(7411), DOI: https://doi.org/10.1136/bmj.327.7411.364.

Kivimäki, M., P. Forma y J. Wikström (2004), "Sickness Absence as a Risk Marker of Future Disability Pension: The 10-town Study", *Journal of Epidemiology and Community Health* 58(8), pp. 710-711, DOI: https://doi.org/10.1136/ jech.2003.015842.

Klein, B. (1986), "Missed Work and Lost Hours", *Monthly Labor Review*, 109(11), pp. 26-30, en: https://www.researchgate.net/publication/290129002_Missed_work_and_lost_hours [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Knesebeck, O., P. Verde y N. Dragano (2006), "Education and Health in 22 European Countries", *Social Science & Medicine*, 63(5), pp. 1344-1351, en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953606001869?via%3Dihub [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Koumenta, M. (2015), "Public Service Motivation and Organizational Citizenship", *Public Money & Management*, 35(5), pp. 341-348, DOI: https://doi.org/10.1080/09540962.2015.1061169.

Krane, L., R. Johnsen y N. Fleten (2014), "Sickness Absence Patterns and Trends in the Health care Sector: 5-year Monitoring of Female Municipal Employees in the Health and Care Sectors in Norway and Denmark", *Hum Resour Health,* 12:37, DOI: https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-37.

Kristensen, K., J. Hans, J. Juhl, J. Eskildsen, J. Nielsen, N. Frederiksen y C. Bisgaard (2006), "Determinants of Absenteeism in a large Danish Bank", *The International Journal of Human Resource Management*, 17(9), pp. 1645-1658.

Laaksonen, M., J. Pitkäniemi, O. Rahkonen y E. Lahelma (2010), "Work Arrangements, Physical Working Conditions, and Psychosocial Working Conditions as Risk Factors for Sickness Absence: Bayesian Analysis of Prospective Data", *Annals of Epidemiology,* 20(5), pp. 332-338, DOI: https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2010.02.004.

Laaksonen, M., L. He y J. Pitkäniemi (2013), "The Durations of Past Sickness Absences Predict Future Absence Episodes", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 87-92, DOI: https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318270d724.

Laaksonen, M., S. Kääriä, P. Leino-Arjas y E. Lahelma (2011), "Different Domains of Health Functioning as Predictors of Sickness Absence a Prospective Cohort Study", *Scandinavian Journal of Work Environment and Health,* 37(3), pp. 213-218.

Lapsley, I. (2008), "The NPM Agenda: Back to the Future", *Financial Accountability & Management*, 24(1), pp. 77-96.

Leigh, J.P. (1985), "The Effects of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism", *Journal of Economics and Business*, 37(2), pp. 159-170, en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0148619585900141?via%3Dihub [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Leontaridi, R. y M. Ward (2002), *Work-Related Stress, Quittings intentions and Absenteeism*, Bonn, IZA Institute of Labor Economics, en: https://www.iza.org/publications/dp/493/work-related-stress-quitting-intentions-and-absenteeism [fecha de consulta: 26 de abril de 2020].

Ley núm. 18196 (1982), "Normas complementarias de administración financiera, personal y de incidencia presupuestaria", BCN https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29617 [fecha de consulta: 9 de septiembre de 2022].

Ley núm. 19117 (1992), Establece normas para la recuperación por municipalidades o corporaciones empleadoras de sumas correspondientes a subsidios por incapacidad laboral de funcionarios que señala, BCN https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30484 [fecha de consulta: 9 de septiembre de 2022].

Lofland, J. y K. Frick (2006), "Effect of Health Insurance on Workplace Absenteeism in the U.S. Workforce", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(1), pp. 13-21.

Lohaus, D. y W. Habermann (2019), "Presenteeism: A Review and Research Directions", *Human Resource Management Review.* 29(1), pp. 43-58, DOI: doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010.

Løkke, N. (2008), "Determinants of Absenteeism in A Public Organization: A Unit-level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality", *International Journal of Human Resource Management*, 19(7), pp. 1330-1348.

Löve, J., G. Hensing, K. Holmgren y K. Toré (2013), "Explaining the Social Gradient in Sickness Absence: A Study of a General Working Population in Sweden", *BMC Public Health,* 13, pp. 1-9, DOI: https://doi.org/10. 1186/1471-2458-13-545.

Lund, T., M. Kivimäki y M. Labriola (2008), "Using Administrative Sickness Absence Data as a Marker of Future Disability Pension: The Prospective DREAM Study of Danish Private Sector Employees", *Occupational and Environmental Medicine*, 65(1), pp. 28-31, DOI: http://dx.doi.org/10.1136/oem.2006.031393.

Majchrzak, A. (1987), "Effects of Management Policies on Unauthorized Absence", *Journal of Applied Behavioral Science*, 23(4), pp. 501-523.

Mänty, M., A. Kouvonen, H. Nordquist, J. Harkko, O. Pietiläinen, J. Halonen, O. Rahkonen y T. Lallukka (2021), "Physical Working Conditions and Subsequent Sickness Absence: A Record Linkage Follow-up Study Among 19-39-Year-Old Municipal Employees", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95, pp. 489-497, DOI: https://doi.org/10.1007/s00420-021-01791-y.

Marmott, M., A. Feeney, M. Shipley, F. North y S. Syme (1995), "Sickness Absence as a Measure of Health Status and Functioning from the UK Whitehall II Study", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49(2), pp. 124-130, en: https://jech.bmj.com/content/49/2/124 [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Martocchio, J. (1989), "Age Related Differences in Employee Absenteeism: A Meta Analysis", *Psychology and Aging*, 4(4), pp. 409-414.

Martocchio, J. y D. Harrison (1993), "To Be There or Not to Be There? Questions, Theories, and Methods in Absenteeism Research", *Research in Personnel and Human Resources Management,* 11(1), pp. 259-328.

Mastekaasa, A. (2019), "Absenteeism in the Public and the Private Sector: Does the Public Sector Attract High Absence Employees?" *Journal of Public: Administration Research and Theory*, 30(1), pp. 60-76, en: https://academic.oup.com/jpart/issue/30/1 [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Melchior, M., N. Krieger e I. Kawachi (2005), "Work Factors and Occupational Class Disparities in Sickness Absence: Findings from the GAZEL Cohort Study", *American Journal of Public Health*, 95, pp. 1206-1212, DOI: https:// doi.org/10.2105/AJPH.2004.048835.

Mellor, N., J. Arnold y G. Gelade (2008), *The Effects of Transformational Leadership on Employees' Absenteeism in Four UK Public Sector Organisations*, reporte de investigación, Norwich, Health and Safety Executive, en: https://www.hse.gov.uk/ [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Merchant, K. y W. Van der Stede (2017), *Management Control Systems: Performance Measurement: Evaluation and Incentives*, Harlow, Pearson Education.

Meyer-Sahling, J. (2006), "The Rise of the Partisan State? Parties, Patronage and the Ministerial Bureaucracy in Hungary", *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, 22(3), pp. 274-297, DOI: https://doi.org/10.1080/13523270600855662.

Meyer-Sahling, J., K.S. Mikkelsen y C. Schuster (2021), "Merit Recruitment, Tenure Protections and Public Service Motivation: Evidence from a Conjoint Experiment with 7 300 Public Servants in Latin America, Africa and Eastern Europe", *Public Administration*, 99(4), pp. 740-757.

Miner-Rubino, K., I. Settles y A. Stewart (2009), "More than Numbers: Individual and Contextual Factors in How Gender Diversity Affects Women", *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), pp. 463-474, DOI: https://doi. org/10.1111/j.1471-6402.2009.01524.x.

Ministerio de Salud (2022), *El ausentismo laboral, otra de las consecuencias silenciosas de la pandemia*, San Miguel, Complejo Asistencia Barros Luco, en: https://www.hospitalbarrosluco.cl/el-ausentismo-laboral-otra-de-las-consecuencias-silenciosas-de-la-pandemia/ [fecha de consulta: 11 de septiembre de 2022].

Miraglia, M. y G. Johns (2016), "Going to Work Ill: A Meta-analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-path Model", *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), pp. 261-283, DOI: 10.1037/ocp0000015.

Møller, A. y S. Krøtel (2020), "Performance Evaluations of Leadership Quality and Public Sector Leaders' Absenteeism", *Public Management Review*, 22(1), pp. 96-117, DOI: https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638441.

Moore, M. (1997), *Creating Public Value: Strategic Management in Government*, Cambridge, Harvard University Press.

Nicholson, N. y G. Johns (1985), "The Absence Culture and the Psychological Contract – Who's in Control of Absence?" *Academy of Management Review*, 10(3), pp. 397-407.

Niedhammer, I., I. Bugel, M. Goldberg, A. Leclerc y A. Guegen (1998), "Psychosocial Factors at Work and Sickness Absence in the Gazel Cohort: A Prospective Study", *Occupational Environment Medicine*, 55(11), pp. 735-741, en: https://www.jstor.org/stable/27731023?seq=1 [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Nielsen, M., R. Rugulies, L. Smith-Hansen, K. Christensen y T. Kristensen (2006), "Psychosocial Work Environment and Registered Absence from Work: Estimating the Etiologic

Fraction", *American Journal of Industrial Medicine*, 49(3), pp. 187-196, DOI: https://doi.org/10.1002/ajim.20252.

Pavithra, S., C. Barani y K. Lingaraja (2017), "Absenteeism in Public Sector Organisations – An Interview of Dimension, Causes and Remedial Strategies", *International Research Journal of Engineering and Technology*, 4(5), pp. 554-559, en: https://www.irjet.net/archives/V4/i5/IRJET-V4I5108.pdf [fecha de consulta: 27 de abril de 2022].

Pekkala, J., J. Blomgren y O. Pietiläinen (2017), "Occupational Class Differences in Long Sickness Absence: A Register-based Study of 2.1 Million Finnish Women and Men in 1996-2013", *BMJ Open* 7(7), e014325, DOI: 10.1136/bmjopen-2016-014325.

Peretz, H. y Y. Fried (2012), "National Cultures, Performance Appraisal Practices, and Organizational Absenteeism and Turnover: A Study across 21 Countries", *Journal of Applied Psychology,* 97(2), pp. 448-459, DOI: https://doi.org/10.1037/a0026011.

Perry, J., A. Hondeghem y L. Recascino (2010), "Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future", *Public Administration Review*, 70(5), pp. 681-690, en: https://www.jstor.org/stable/40802365?seq=1 [fecha de consulta: 27 de abril de 2022].

Pfeifer, C. (2012), "Cyclical Absenteeism Among Private Sector, Public Sector and Self-Employed Workers", *Health Economics Letters*, 22(3), pp. 366-370, DOI: https://doi.org/10.1002/hec.2808.

Piha, K., P. Martikainen y O. Rahkonen (2007), "Trends in Socioeconomic Differences in Sickness Absence among Finnish Municipal Employees 1990-99", *Scandinavian Journal of Public Health*, 35(4), pp. 348-355, DOI: https:// doi.org/10.1080/14034940601160706.

Polidori, P. y D. Teobaldelli (2013), "Prosocial Behavior in the Production of Publicly Provided Goods and Services: An Overview", *International Review of Applied Economics,* 27(2), pp. 285-296, DOI: https://doi.org/10.1080/02692171.2012.736481.

Pollanen, R., A. Abdel-Maksoud, S. Elbanna y H. Mahama (2017), "Relationships between Strategic Performance Measures, Strategic Decision-making, and Organizational Performance: Empirical Evidence from Canadian Public Organizations", *Public Management Review*, 19(5), pp. 725-746, DOI: https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1203013.

Pollitt, C. (1990), *Managerialism and the Public Services: The Anglo-American Experience*, Oxford, Blackwell Publishing.

Pollitt, C. y G. Bouckaert (2000), *Public Management Reform: A Comparative Analysis*, Oxford, Oxford University Press.

Putnam, R. (1993), *Making Democracy Work*, Princeton, Princeton University Press.

Quick, J., M. Macik-Frey y C. Cooper (2007), "Managerial Dimensions of Organizational Health: The Healthy Leader at Work", *Journal of Management Studies*, 44(2), pp. 189-205.

Riphahn, R. (2004), "Employment Protection and Effort among German Employees", *Economics Letters*, 85(3), pp. 353-357, en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176504002034 [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Robinson, J. y T. Verdier (2013), "The Political Economy of Clientelism", *Scandinavian Journal of Economics*, 115(2), pp. 260-291, en: https://scholar.harvard.edu/files/jrobinson/files/clientelism.pdf [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Rogers, R. y S. Herting (1993), "Patterns of Absenteeism among Government Employees", *Public Personnel Management*, 22(2), pp. 215-229.

Rosener, J. (1990), "Ways Women Lead", *Harvard Business Review*, 68(6), pp. 119-125.

Rothwell, J. y L. Saad (2021), "How Have U.S. Working Women Fared During the Pandemic?", *Gallup*, en: https://news.gallup.com/poll/330533/working-women-fared-during-pandemic.aspx [fecha de consulta: 11 de septiembre de 2022].

Ruizalba, J., A. Soares, M. Vallespín y J. González (2016), "Internal Market Orientation and Work-family Balance in Family Businesses", *European Journal of Family Business*, 6(1), pp. 46-53, DOI: https:// doi.org/10.1016/j.ejf b.2016.06.002.

Sagie, A. (1998), "Employee Absenteeism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: Another Look", *Journal of Vocational Behavior,* 52(2), pp. 156-171.

Salamon, L. y O. Elliott (2002), *Tools of Government: A Guide to the New Governance*, Oxford, Oxford University Press, en: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.678.2664&rep=rep1&type=pdf [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Savall, H., V. Zardet y M. Bonnet (2008), *Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socioeconómica*, Ginebra, OIT, pp. 132-148.

Schoute, M., T. Budding y R. Gradus (2017), "Municipalities' Choices of Service Delivery Modes: The Influence of Service, Political, Governance, and Financial Characteristics", *International Public Management Journal*, 21(4), pp. 502-532.

Skakon, J., K. Nielsen, V. Borg y J. Guzman (2010), "Are Leaders' Well- being, Behaviours and Style Associated with the Affective Well-being of Their Employees? A Systematic Review of Three Decades of Research", *Work & Stress*, 24(2), pp. 107-139.

Sloan, M. (2014), "The Consequences of Emotional Labor for Public Sector Workers and the Mitigating Role of Self-efficacy", *American Review of Public Administration*, 44(3), pp. 274-290.

Smulders, P. y F. Nijhuis (1999), "The Job Demands-Job Control Model and Absence Behaviour: Results of a 3-year Longitudinal Study*", Work and Stress*, 13(2), pp. 115-131, DOI: https://doi.org/10.1080/026783799296093.

Sorauf, F. (1956), "State Patronage in a Rural County", *American Political Science Review,* 50(4), pp. 1046-1056, en: https://www.jstor.org/stable/1951334?seq=1 [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Stapelfeldt, C., C. Nielsen, N. Andersen, L. Krane, N. Fleten, V. Borg y C. Jensen (2013), "Are Environmental Characteristics in the Municipal Eldercare, More Closely Associated with Frequent Short Sick Leave Spells among Employees than with Total Sick Leave: A Cross-sectional Study", *BMC Public Health*, 13(1), 578, DOI: 10.1186/1471-2458-13-578.

Steers, R. y S. Rhodes (1978), "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model", *Journal of Applied Psychology*, 63(4), pp. 391-407, en: https://psycnet.apa.org/record/1979-09970-001 [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Subdere (2015), "Resolución 178 sustituye el texto de la Resolución 115, de 16 de mayo de 2012, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo que reglamenta el procedimiento de distribución de los recursos del Fondo de Incentivo al Mejoramiento de la Gestión Municipal (E1659/2015)", Santiago de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, en : https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1079104&idParte=10248673&idVersion=2021-07-07 [fecha de consulta: 11 de septiembre de 2022].

Subdere (2020), Sistema Nacional de Información Municipal, Santiago de Chile, Gobierno de Chile-Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, en: http://datos.sinim.gov.cl/ [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Subdere (2021), *Diccionario de datos municipales,* Santiago de Chile, Gobierno de Chile-Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo- Sistema Nacional de Información Municipal, en: http://datos.sinim.gov.cl/dicc_datos_municipales.php [fecha de consulta: 27 de abril de 2020].

Sumanen, H., O. Pietilainen y J. Lahti (2015a), "Interrelationships between Education, Occupational Class and Income as Determinants of Sickness Absence among Young Employees in 2002-2007 and 2008-2013", *BMC Public Health,* 15, 332, DOI: https://doi.org/10.1186/s12889-015-1718-1.

Sumanen, H., O. Pietiläinen y J. Lahti (2015b), "Sickness Absence among Young Employees: Trends from 2002 to 2013", *Journal of Occupational Health*, 57(5), pp. 474-481, DOI: https://doi.org/10.1539/joh.14-0236-OA.

Sumanen, H., E. Lahelma y J. Lahti (2016), "Educational Differences in Sickness Absence Trends among Young Employees from 2002 to 2013 in Helsinki, Finland", *BMJ Open* 6, e008550, DOI: 10.1136/bmjopen-2015-008550.

Sumanen, H., E. Lahelma, O. Pietiläinen y O. Rahkonen (2017a), "The Magnitude of Occupational Class Differences in Sickness Absence: 15-Year Trends among Young and Middle-aged Municipal Employees", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(6), pp. 19-23, DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph14060625.

Sumanen H., E. Lahelma, O. Pietiläinen, y O. Rahkonen (2017b), "Short Sickness Absence and Subsequent Sickness Absence due to Mental Disorders-A Follow-up Study

among Municipal Employees", *BMC Public Health*, 17(15), doi: https://doi.org/10.1186/s12889-016-3951-7.

Taimela, S., E. Läärä y A. Malmivaara (2007), "Self-reported Health Problems and Sickness Absence in Different Age Groups Predominantly Engaged in Physical Work", *Occupational and Environmental Medicine,* 64, pp. 739- 746, DOI: https://doi.org/10.1136/oem.2006.027789.

Tharenou, P. (1993), "A Test of Reciprocal Causality for Absenteeism", *Journal of Organizational Behavior*, 14(3), pp. 269-287, DOI: https://doi.org/10.1002/job.4030140306.

Uppal, S. y S. LaRochelle-Côté (2013), *Understanding Public–private Sector Differences in Work Absences*, Ottawa, Insights on Canadian Society, Statistics Canada, en: https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2013001/article/11862-eng.htm [fecha de consulta: 29 de abril de 2020].

Vandenheuvel, A. (1994), "Public and Private Sector Absence: Does It Differ?" *Journal of Industrial Relations*, 36(4), pp. 530-545, DOI: https://doi.org/10.1177/002218569403600405.

Van Thiel, S. y F. Leeuw (2002), "The Performance Paradox in the Public sector", *Public Performance & Management Review*, 25(3), pp. 267-281.

Viswesvaran, C. (2002), "Absenteeism and Measures of Job Performance: A Meta-Analysis", *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), pp. 53-58, DOI: https://doi.org/10.1111/1468-2389.00190.

Voss, M., B. Floderus y F. Diderichsen (2001), "Physical, Psychosocial and Organizational Factors Relative to Sickness Absence a Study Based on Sweden Post", *Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), pp. 178-184, en: https://oem.bmj.com/content/58/3/178 [fecha de consulta: 29 de abril de 2020].

Wilson, J. (1961), "The Economy of Patronage", *Journal of Political Economy*, 69(4), pp. 369-380, en: https://www.jstor.org/stable/1828646?seq=1 [fecha de consulta: 29 de abril de 2020].

Wooden, M. (1990), "The 'Sickie': A Public Sector Phenomenon?" *The Journal of Industrial Relations*, 32(4), pp. 560-576.

Wright, B., S. Hassan y R. Christensen (2016), "Job Choice and Performance: Revisiting Core Assumptions about Public Service Motivation", *International Public Management Journal*, 20(1), pp. 108-131, DOI: https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1088493.

Edgar Rebolledo Toro, chileno, es profesor-instructor del Departamento de Sociología, Ciencia Política y Administración Pública de la Universidad Católica de Temuco, candidato a doctor en Ciencias de la Gestión de la Universidad Jean Moulin Lyon 3 en cotutela con el doctorado en Economía y Empresa de la Universidad de Málaga. Sus áreas de investigación incluyen management público, políticas públicas, gobiernos locales y gobernanza. Sus publicaciones han aparecido en revistas científicas, como *Local Government Studies*, y *Reforma y Democracia* CLAD.

Christopher A. Martínez, chileno, es profesor-asociado de la Universidad de Concepción y tiene un doctorado en Ciencia Política (Loyola University Chicago). Sus áreas de investigación incluyen presidencialismo, crisis de gobiernos, poder ejecutivo en América Latina y Chile. Sus publicaciones han aparecido en revistas científicas, como *Government and Opposition*, *International Political Science Review*, *Bulletin of Latin American Research*, *Polity*, *Estudios Internacionales*, *Congress & the Presidency*, entre otras.