



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**“EL AUSENTISMO LABORAL Y EL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO S.A DEL
CANTON AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

AUTORA:

Erika Vanessa Casa Criollo

TUTORA:

Lic. Silvia Susana Torres

Ambato – Ecuador

2018

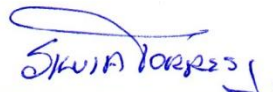
CERTIFICADO DE AUTENTICIDAD

La Suscrita LCDA. Silvia Susana Torres, CERTIFICA:

Que la señorita Erika Vanessa Casa Criollo portador/a de la CC 180515879-5, habilitada para obtener el Título de Tercer Nivel; ha concluido su Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACION; sobre el Tema: “**EL AUSENTISMO LABORAL Y EL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO S.A DEL CANTON AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**”, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social; por lo que en calidad de Tutora del Trabajo de Titulación, certifico de la autenticidad del mencionado Trabajo, **y de haberle orientado durante todo el proceso.**

Ambato septiembre 05 del 2018

LO CERTIFICO:



.....
Lcda., Silvia Torres

Tutor del Trabajo de Titulación

AUTORIA

Los créditos emitidos en el trabajo de investigación **EL AUSENTISMO LABORAL Y EL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO S.A DEL CANTON AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, como también los contenidos, ideas, análisis y propuesta son responsabilidad de la autora.

Ambato 05 de septiembre del 2018

LA AUTORA

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above the author's name.

Erika Vanessa Casa Criollo

C.I1805158795

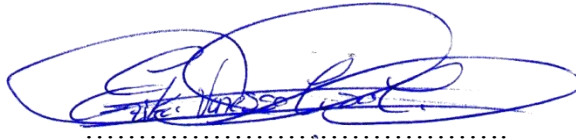
DERECHOS DE LA AUTORA

Autorizo la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento para la lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de discusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 05 de septiembre del 2018

LA AUTORA



Erika Vanessa Casa Criollo

C.I1805158795

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal del Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación con el tema: **EL AUSENTISMO LABORAL Y EL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA PLASTICAUCHO S.A DEL CANTON AMBATO D ELA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.**, Presentado por la Señorita **ERIKA VANESSA CASA CRIOLLO**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para la obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....2018

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

DEDICATORIA

A Dios porque todo logro es gracias a su bendición, y su infinito amor, porque el que tiene a Dios el resto le viene por añadidura.

A mis adorados padres (mami Mery y papi Onofre) por ser mi complemento y apoyo incondicional en todos los ámbitos de mi vida, ellos que con paciencia y amor supieron guiarme de la mejor manera y enseñarme la gran Importancia de la unión familiar.

A mis hermanos bellos (Cristian, Gissela, Ariel y Jesús), que con sus sonrisas y gran alegría transforman situaciones más complejas, motivando a superarse y salir adelante con una unión irrompible.

A Diego, por su apoyo constante día tras día, por siempre estar presente en los buenos Y malos momentos, brindarme tu apoyo a lograr sobresalir y alcanzar las metas profesionales con esfuerzo y disciplina.

Erika Vanessa Casa

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la base de mi vida, y principal ejemplo amor, bondad Y sacrificio hacia el prójimo sin distinciones.

A la Universidad Técnica de Ambato, la Facultad y cada uno de los docentes que impartieron sus conocimientos y experiencia de forma dinámica, supieron ser entes primordiales para la culminación de mi carrera.

A la Licenciada Silvia Torres por su actuación y apoyo incondicional a mi trabajo de Graduación, por su consejos, tiempo y paciencia brindada, como un excelente ejemplo a Seguir.

Erika Vanessa Casa

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

PORTADA.....	i
CERTIFICADO DE AUTENTICIDAD	ii
AUTORIA.....	iii
DERECHOS DE LA AUTORA	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCION	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

TEMA	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro	2
Empresa plasticaucho S.A.....	16
Árbol de problemas	19
Análisis Crítico	20
Prognosis	22
Formulación del Problema	24
Interrogantes (subproblemas).....	24
Delimitación del objeto de investigación.....	25
Delimitación del contenido	25
Delimitación espacial.....	25
Unidades de observación.....	25
Justificación.....	26

Objetivos	29
Objetivo General	29
Objetivos Específicos.....	29

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	30
Fundamentación Filosófica	40
Fundamentación Legal	41
Categorías Fundamentales – Desarrollo Temas y subtemas – Cuerpo de la Tesis- red de inclusión categorial.....	45
Variable dependiente: Productividad	47
Desarrollo conceptual: variable independiente ausentismo laboral	48
Ausentismo laboral.....	48
Factores de ausentismo laboral	49
Personales o Familiares.....	50
Conflictos laborales.....	50
Enfermedades	53
Permiso no autorizado.....	54
Cansancio de la actividad.....	55
Condiciones Laborales	55
Bajas oportuidades de crecimiento laboral	56
Clima laboral.....	56
Burnuot.....	57
Sueldo no satisfactorio	57
Voluntario	58
Calamidades Domesticas	59
Accidentes	59
Desarrollo conceptual: variable dependiente productividad	60
Rentabilidad	60
Producción	60
La productividad	61
Productividad laboral	61

Tecnología.....	62
Capital humano	62
Indices de desempeño	62
Gestión de recursos humanos.....	63
Reclutamiento	63
Nivel educativo	64
Trabajador	65
Producción	65
Motivación en el entorno	65
Comunicación bi-direccional	66
Trabajo en equipo.....	66
Pertinencia.....	66

CAPITULO III METODOLOGÍA

MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN	67
Tipo de Investigación.....	67
Nivel de Investigación.....	67
Población y Muestra.....	68
Plan de Procesamiento de la Información	74

CAPITULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

DATOS PERSONALES DE LOS ENCUESTADOS	75
Preguntas referidas al ausentismo laboral	83
Comprobación de la hipótesis	102
Modelo Lógico	102
Selección del Estadístico.....	103
Región de Aceptación y Rechazo	103
Calculo estadístico	105

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	107
Recomendaciones.....	108

CAPITULO VI

PROPUESTA

TEMA	111
Antecedentes de la Propuesta.....	112
Justificación.....	113
Objetivos de la propuesta de intervención	114
Objetivo General	114
Objetivos específicos	114
Análisis de factibilidad.....	114
Factibilidad social	115
Factibilidad Operativa.....	115
Factibilidad técnica	116
Factibilidad política.....	116
Factibilidad Financiera.....	116
Factibilidad Legal.....	116
Fundamentacion teorica-cientifica	117
Definición de plan	117
Tipo de planes	117
El ausentismo laboral	118
Plan de control del ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa plasticaucho industrial S.A	120
FASE N° 1	122
FASE N° 2.....	131
FASE N° 3.....	135
FASE N° 4.....	137
FASE N° 5.....	139
FASE N° 6.....	141
FASE N° 7.....	143
FASE N° 8.....	145
Administración de la propuesta.....	151

Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	152
Bibliografía	153
ANEXOS	
PAPER	

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO

Tabla 1: Población.....	68
Tabla 2: Técnicas e instrumentos	70
Tabla 3: Variable independiente: EL AUSENTISMO LABORAL.....	71
Tabla 4: Variable Dependiente: la productividad	72
Tabla 5. Plan de Recolección de Información	73
Tabla 6: Edad del encuestado.....	75
Tabla 7: Instrucción del encuestado	77
Tabla 8: Genero del encuestado	79
Tabla 9: Estado civil del encuestado.....	81
Tabla 10: Estado civil del encuestado.....	83
Tabla 11: Causas de ausencia de los trabajadores.....	85
Tabla 12: Justificación de los trabajadores	87
Tabla 13: Tiempo en llegar los trabajadores a la empresa	89
Tabla 14: Desmotivación de los trabajadores a la empresa	91
Tabla 15: Valores de los trabajadores con la empresa	93
Tabla 16: Puntualidad de trabajos con la empresa	95
Tabla 17: Cuidados de herramientas de la empresa	97
Tabla 18: Actitud positiva ante cambios con la empresa.....	99
Tabla 19: Capacitación para mejorar el rendimiento con la empresa	101
Tabla N° 20 Frecuencias Observadas.....	105
Tabla N° 21 Frecuencias Esperadas	105
Tabla N° 22 Cálculo del Chi-Cuadrado	106
Tabla N° 23 Plan de Acción	147
Tabla N° 24 Modelo Operativo	150
Tabla N° 25 Presupuesto	151
Tabla N ° 26 Plan de monitoreo y evaluación de la Propuesta	152

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO

Grafico 1: Árbol de problemas.....	19
Grafico 2: Red de inclusión categorial.....	45
Grafico 3: Infra ordinación de ideas Variable Dependiente.....	46
Grafico 4: Infra ordinación de variable dependiente.....	47
Gráfico 5: Edad del encuestado.....	75
Grafico 6: Instrucción del encuestado.....	77
Grafico 7: Genero del encuestado.....	79
Gráfico 8: Estado civil del encuestado.....	81
Gráfico 9: Porcentaje de falta de trabajadores.....	83
Grafico 10: Porcentaje de las causas porque falta los trabajadores.....	85
Grafico 11: Porcentaje de justificaciones de faltas de los trabajadores.....	87
Grafico 12: Porcentaje del tiempo que tarda en llegar al trabajo.....	89
Gráfico 13: Porcentaje de desmotivación al ausentar un trabajador.....	91
Grafico 14: Porcentaje de valores aplicados por un trabajador.....	93
Grafico 15: Porcentaje de puntualidad al entregar un trabajo por un trabajador.....	95
Grafico 16: Porcentaje de cuidado de una herramienta de trabajo por un trabajador.....	97
Grafico 17: Porcentaje de positivismo ante cambios en la empresa.....	99
Gráfico 18: Porcentaje de capacitación por un trabajador.....	101
Gráfico N° 19 Cálculo estadístico.....	104

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

RESUMEN

En la presente investigación se muestra los factores importantes y de mayor relevancia del ausentismo laboral en la empresa privada, de la misma manera como afecta a la productividad de la misma, factores para controlar y erradicar este problema, condicionamientos y herramientas para mejorar el ambiente laboral en la empresa, enfocándose desde la parte laboral y social. Con enfoque a las variables del ausentismo en función de la productividad se comprobó la hipótesis de la afectación del ausentismo para la productividad de los trabajadores en el área empresarial.

La metodología utilizada para el proceso investigativo fue el paradigma socio-critico, centrándose en conocer la realidad individual de cada persona y recolectar la información de acuerdo al entorno social en el que se desenvuelven el trabajador de esa manera analizar la hipótesis encontrada después de la versión del implicado, revotando datos que permita simplificar los conocimientos de manera general.

La propuesta que se generó luego del estudio, fue la elaboración de un Plan de control del ausentismo de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A, con lo cual se asienta una intervención organizada, planificada e integral. En la cual se busca el bienestar integral del empleado en la empresa, que este se sienta comprometido con su trabajo y la empresa muestre preocupación por el bienestar de sus trabajadores así como la productividad y sostenibilidad de la compañía. Por lo cual se involucrara con el equipo multi-interdisciplinario, el mismo que aporta con sus conocimientos desde su propia disciplina, para luego contribuirse entre disciplinas para el logro del bienestar empresarial y el éxito de la aplicación del plan, con el fin de contribuir con alternativas de solución que permita mejorar la calidad de vida y desarrollo del trabajador, con lo cual se incremente la productividad de la empresa.

PALABRAS CLAVES: AUSENTISMO LABORAL, PRODUCTIVIDAD, PLAN.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES
SOCIAL WORK CAREER

ABSTRACT

The present research shows the important and most important factors of work absenteeism in private companies, in the same way as it affects the productivity of the same, factors to control and eradicate this problem, constraints and tools to improve the working environment in the company, focusing on the labor and social aspects. With a focus on the variables of absenteeism in terms of productivity, the hypothesis of the impact of absenteeism on the productivity of workers in the business area was checked.

The methodology used for the investigative process was the socio-critical paradigm, focusing on knowing the individual reality of each person and collecting the information according to the social environment in which the worker develops in that way to analyze the hypothesis found after the version of the implicated one, revotando data that allows to simplify the knowledge of general way.

The proposal that was generated after the study, was the elaboration of a Plan of control of the absenteeism of the workers of the company Plasticaucho S.A, with which an organized, planned and integral intervention is based. In which the integral well-being of the employee in the company is looked for, that this feels committed with its work and the company shows concern for the well-being of its workers as well as the productivity and sustainability of the company. Therefore, he will be involved with the multi-interdisciplinary team, the same one that contributes with his knowledge from his own discipline, to later contribute between disciplines for the achievement of the business welfare and the success of the application of the plan, in order to contribute with alternative solutions that improve the quality of life and development of the worker, thereby increasing the productivity of the company.

KEYWORDS: LABOR SATISFACTION, PRODUCTIVITY, PLAN.

INTRODUCCION

El ausentismo laboral no es un tema desconocido pues desde décadas pasadas las empresas han experimentado esta problemática, en la actualidad por las exigencias del desarrollo y la globalización, las empresas sea públicas o privadas , sean estas que brinden servicios o productos deben estar al nivel de exigencias del desarrollo es decir mantenerse en un alto nivel de productividad. Por lo cual el ausentismo del trabajador así como los factores que lo provocan y como este afecta a la salud biopsicosocial del trabajador en su lugar de trabajo son temas de amplio interés e importancia de la empresa. Debido a que afecta a la economía y la organización de la empresa.

El fenómeno del ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. Por su parte, el ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano. (p.2)

La productividad de acuerdo a (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. (p.1)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: TRABAJO SOCIAL EN FAMILIA

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Tema

“El ausentismo laboral y el impacto en productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A del Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua”

Planteamiento del Problema

Contextualización

MACRO

La sociedad desde sus inicios desarrolla actividades laborales permitiendo al ser humano hacer de su trabajo la base del desarrollo tanto en el ámbito personal, económico y social. Pero en el área laboral surgen un sin número de situaciones que atentan con la salud biopsicosocial del mismo individuo y el medio donde realiza la actividad laboral. Por otra parte, el individuo se encuentra rodeado de situaciones externas al ámbito laboral como son el ámbito familiar, social y emocional del trabajador. Sea en el ámbito laboral como en ámbito externo del lugar de trabajo hacen que el individuo reaccione o actúe de manera inadecuada para el desarrollo de la empresa que desarrolla su actividad laboral ausentándose al trabajo, retrasándose al mismo y surgiendo de este modo controversias entre compañeros de trabajo por ende afectando a la productividad de la empresa ante las actuaciones justificadas o no justificadas de sus trabajadores.

Que se han convertido en la preocupación de la empresas, del gobierno y organizaciones a nivel internacional como la Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales para procurar un ambiente saludable, debido a que genera afectaciones en los trabajadores haciendo que estos se ausenten lo cual conlleva un impacto negativo de cualquier tipo de empresa o actividad laboral en todo el mundo.

El VI Informe Adecco sobre el ausentismo de acuerdo a datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en la cual presenta información desde 1970 hasta el año 2013, se analiza las bajas laborales por año en países como son: España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y EEUU de los cuales se dividen en tres grupos: Suiza y España tiene promedios de casi 11 días perdidos por trabajador al año; los países Finlandia, Estonia, Dinamarca, Canadá y Australia en encuentran en la mitad de este grupo en estos países se da entre 6 y 9 días perdidos por trabajador al año; por ultimo Estados Unidos se ubica en el nivel bajo de esta lista de ausencias laborales es de 3 bajas laborales por empleado al año y además se mantiene estable a partir del 2009. Así mismo las horas no trabajadas se dan por diversas causas, unas justificadas y otras no justificadas, unas pagadas por la empresa y otras no. Horas no trabajadas (con justificación) pero pagadas por la empresa, a este grupo corresponde las ausencias por: vacaciones, fiestas laborales, puentes, permisos, formación y presentación sindical. Horas no trabajadas (con justificación) pero no pagadas por la empresa (con sus excepciones de acuerdo a casos de incapacidad temporal), a este grupo corresponde: incapacidad temporal, maternidad, expedientes de regulación de empleo y conflictividad laboral. Y finalmente las horas no trabajadas y no justificadas como (la conciliación de la vida laboral y familiar, afecciones leves de enfermedad) y otras situaciones no especificadas. (ADECCO GROUP, 2017)

Las empresas de los países desarrollados no se excluyen de no sufrir ausentismos laborales en sus empleados, pese a los grandes avances tecnológicos y conocimientos que dichos países disfrutan, las ausencias son evidentes, los días perdidos en el mejor de los casos es de 3 ausencias al año por trabajador y el caso más alto es de 11 días perdidos al año por empleado, que a más afectar a la estabilidad y sostenibilidad de la compañía afecta su economía, por lo cual es una problemática de mucho interés para los empresarios.

De acuerdo Grupo Internacional de Consultoría en Business Performance (2017) sobre El estudio del absentismo y compromiso de los trabajadores en los países pertenecientes a la Unión Europea, se evidencia que la mayor causa de ausentismo o absentismo del trabajador es por motivos de salud de los mismos o por problemas de

salud de sus familiares, de igual forma los trabajadores son los que más se ausentan en comparación a los gerentes de la empresa privada. En Reino Unido los gerentes demuestran un mayor compromiso con la empresa e incluso con el futuro de la organización en cuanto perciben un buen salario, de igual forma es interesante ver que en Europa uno de las principales motivaciones de compromiso con la empresa es el contenido del trabajo.

Como consecuencia del estudio cuantitativo y cualitativo del Absentismo y Compromiso de los Trabajadores realizado en Europa, se determinó que:

Los Managers o Gerentes se ausentan del trabajo en un 26%, y los trabajadores en un 55%, como causas principales salud o por salud de familiares de los mismos. De la misma manera según el estudio realizado muestra que la felicidad en el ambiente laboral de los gerentes se presenta en 86% y de los trabajadores es el 74% teniendo factores que favorecen la sostenibilidad de la empresa los cuales son: disponibilidad de tomar decisiones, autonomía, poseen mayor disponibilidad a la información y una mayor flexibilidad.

Así mismo existe un mayor compromiso a la empresa con un 74% de los gerentes y 48% de los trabajadores. Con la presentación de los porcentajes debido a la felicidad laboral, compromiso y la ausencia de los trabajadores, los gerentes recomiendan que la empresa se relacione con la sociedad que los rodea, idea adoptada casi por el 90% de los gerentes de países europeos, con un 94% de gerentes españoles y un 93% de gerentes portugueses.

Ya en este punto es necesaria la explicación de los términos **ausentismo** y **absentismo** los cuales tienen el mismo significado, son sinónimos y de igual forma su uso es adecuado:

Los dos términos se refieren a la misma situación de acuerdo a lo recogido de Real Academia de la Lengua Española (2017) la falta de asistencia a un lugar donde se ejerce una obligación, en este caso a trabajar. En el español de América se usa más

comúnmente la forma ausentismo, que viene del adjetivo ausente; en España se prefiere absentismo.

(Villaplana Garcia, 2015), según el análisis de estudio sobre absentismo laboral realizado en el año 2007 por Price water house Coopers realizadas entre 16.000 empresas europeas y las comparaciones de niveles de ausentismo entre diferentes países europeos, lo cual demuestra que la principal causa de ausentismo son por dos causas la primera referente a las horas no trabajadas que corresponden: a la incapacidad o enfermedad, las huelgas y los permisos familiares; segundo lo correspondiente los días de trabajo disponible incluye los días efectivamente trabajados en este apartado incluye: las horas extraordinarios y las horas no trabajadas o perdidas. Como el caso de Alemania y Francia que lideran el absentismo laboral con 4, 4% y un 4,5% respectivamente. Por otra parte, España se presenta datos sobre este país específicamente en el conjunto de España y Portugal con un porcentaje de 4,1% que revela por encima de la media Europa con un 4% y de la media Europa Occidental con 3,9% y los países que representan menor absentismo son Italia y Austria. Con respecto al nivel empresarial, se señala las compañías tanto medianas como pequeñas con un personal de 1.000 personas son las empresas con menores índices de absentismo.

Según presentan Kokocińska & Rekowski (2013) en su artículo titulado: “Impacto de la crisis mundial en el empleo y la productividad de las Pymes: El caso de las grandes economías europeas”, en el año 2010 como primer año de la superación de la crisis de los años 2008-2009, el nivel de incremento de la productividad laboral se mantenía en un ritmo alto, luego para el 2012 observando una baja en el índice de la productividad. Los datos de Economic Outlook para el año 2013 indican que existen ascensos en los niveles de economía más altos en países con la Unión Europea, tales como Alemania, Francia y Reino Unido. Por otra parte, Italia, España y Polonia se observó una desaceleración de la productividad laboral. Según los datos del 2013 del Conference Board el índice mundial de productividad laboral llegó a 1,9% a causa de las bajas tasas de crecimiento económico mundial de 3,2% frente al 3,1% en el año 2013. Debido al bajo crecimiento económico provoca un poco incremento del empleo que conlleva una baja tasa de innovación económica .

Así mismo con lo correspondiente al empleo y la participación del Valor Agregado Bruto (VAB) del sector de la PYMES frente a las grandes empresas presenta diferencias estructurales económicas con lo correspondiente a los dos grupos de países: el primero referente a Alemania, Francia, Reino Unido y Polonia. El segundo referente a Italia y España. En el primer grupo el sector de la PYMES participa tanto en el VAB como en el empleo en un rango de 50-60%.

De acuerdo a los índices de crecimiento del empleo y la tasa del crecimiento de la productividad laboral

MESO

En América Latina las ausencias laborales en las empresas privadas o públicas sean estas que brinden servicios o productos son muy representativas debido a que afecta a la productividad de la empresa, a la vez ocasionando que las áreas de talento humano se preocupen por tratar esta problemática. Mediante diferentes estrategias para tratar este mal que evidentemente y directamente afecta a la economía de la organización por los gastos elevados que implica las ausencias de los empleados. Independientemente de causas por las que se ausenten justificadas o no, repercuten a la sostenibilidad de la empresa. Ante esto también es necesario identificar las causas más repetitivas de ausencias sean estas por enfermedad, problemas familiares o personales, desmotivación laboral, el ambiente laboral entre otros que de una u otra manera afecta al desarrollo normal de la actividad laboral.

Según Bastide (2012) , en el artículo “Ausentismo, Un Costo Oculto Cada Vez Mas Significativo” menciona que en los últimos años se presentan valores más elevados de ausentismo de las personas tanto en empresas de producción como en empresas que ofrecen algún servicio, de igual forma esta problemática también se encuentra presente en todos los niveles una organización sea en el personal que posee contrato como aquellos que tiene contrato de prueba. De acuerdo a datos relevantes de mercado en las empresas Argentinas, el índice de afectación de ausentismo en las empresas es de 97% lo que determina es que se trata de un factor relevante, masivo y repetitivo. Por lo cual es importante que se desarrolle herramientas adicionales que

permita analizar la relacion existente entre la causa y el efecto para de este modo se incrementen gestiones que correctoras que a mas de beneficiar a la empresa, beneficie al personal con lo cual no exista la terminacion del contrato o otras consecuencias.

(Bastide, 2012) en su articulo distingue entre los 2 grupos de ausentismo que podemos encontrar en una empresa: El Ausentismo Controlable que se refiere a Incluye enfermedad, accidentes y faltas injustificadas; el ausentismo no controlable que incluye licencias legales (mudanza, exámen, licencia gremial, maternidad, etc.).

El ausentismo además de causar costos elevados a las empresas, provoca carga laboral para los demás empleados pues se incrementa el trabajo debido a que tiene que cubrir la ausencia del compañero, para lograr las metas de producción o servicio que requiere las empresas. Registrando que la mayor cantidad de ausencias tiene como causa la incapacidad temporal a las horas laborales que se conviene en el contrato a consecuencia de esto las empresas sufren pérdidas económicas reduciendo la calidad vida laboral que es fundamental para el cumplimiento de demandas de la empresa.

En la investigacion de Gallup citado por (Villaseñor, 2014) en el articulo “ Ausentismo laboral , costo y causas de las ausencias al trabajo” muestra que en los Estados Unidos en 94 mil trabajadores el 77% padeceria de enfermedades cronicas como cancer, depresion, problemas cartiacos , obesidad lo cual provoca un costo elevado de ausentismo laboral de \$84 mil millones de dolares.

Impidiendo el transcurso normal de las actividades laborales de los trabajadores en las empresas y lo que es peor aun la ausencia llega a ser permanente que provoca el incumplimiento de las horas de labor pactadas en el contratado y la empresa se encuentra con problematicas en la produccion de acuerdo a la demanda empresarial.

En paises de primer mundo como es el caso de Estados Unidos done la productividad de las empresas no se detienen, se evidencia que la mayor causa de ausentismo son enfermedades por las exigencias empresarial y el ritmo de vida de ese pais, provocando ausencias temporales o mas prolongadas produciendo un excesivo gasto

a la empresa por afectar a la producción empresarial por la alta demanda existente. Lo es más aun gastos que ocasionan las enfermedades por cubrir gastos médicos, incorporación o terminaciones de contratos laborales.

En Chile, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (2013), en la evaluación de 1° y 2° semestre del 2013 de acuerdo a la información revelada por Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) se observa que entre 16% y 16% del total de trabajadores asalariados de la empresa privada se ausentó al menos un día cada uno de los meses de los semestres estudiados, lo cual revela que cada trabajador se ausentó 5 días. De acuerdo al resultado anual del 2013 de los dos semestres del año, el 47% de los empleados mencionan que su ausencia fue por problemas de salud, un 20% simplemente faltó sin avisar, y un 12% se ausenta por problemas familiares. Y el 7% de la totalidad de las ausencias se da por algún tipo de accidentes laborales.

Se analiza que los ausentismos en las empresas privadas de chilenas, en el primer y segundo semestre del año tienden a ausentar un día al mes de cada semestre. Las principales causas de ausentismo son enfermedad, faltas sin aviso, problemas personales y accidentes de trabajo. Observando que la causa que más fortalece al ausentismo en la organización son los problemas de salud que inevitablemente no se puede predecir que indiscutiblemente afecta a la productividad de la empresa.

(García Chávez & Martínez Sánchez, 2016) en su artículo de título: “El Ausentismo Laboral y Salud: estudio de su importancia en el teletrabajo” un estudio realizado a los trabajadores de una fábrica de alimentos de la ciudad de México en el año 2015. En el cual es importante destacar que el ausentismo por maternidad quedó fuera del estudio debido a que la ausencia en este periodo es involuntario en concordancia al derecho de trabajo en México. En el cual de 200 trabajadores de la muestra se registra un ausentismo de 263 días en los seis meses de estudio, el 44.5% de los empleados registra al menos un día de ausencia. De esto ningún trabajador presentó que se ausentó por accidente de trabajo, accidente en el trayecto o alguna causa que se justifique. Por otra parte el grupo de trabajadores jóvenes (18 a 24 años) muestran 11 veces más probabilidad de ausentarse de manera injustificada y 4

veces mas riesgo de ausentismo por cualquier causa en comparacion al trabajador que tiene mas edad (45 a mas años) en esta poblacion los riesgos disminuyen. Lo que es mas aun los trabajadores que son solteros, sin hijos y los grupos mas jovenes, demuestran mas probabilidad de ausentismo, aparentemente por haber mayor responsabilidad al contraer matrimonio y luego con la presencia de los hijos. Asi mismo a mayor salud en las 8 areas basicas (funcionalidad fisica , rol fisico, dolor corporal, salud general, vitalidad, funcionalidad social , rol emocional y salud mental) representa menor indice de ausentismo injustificado, ausentismo con permiso y el ausentismo total.

Es notorio que los empleados tienen que tomar la decisión de ausentarse o no a laborar, en este punto el factor mas determinante para la toma de decisión es la salud que se encuentra relacionada directamente al ausentismo laboral. Lo cual implica a que el trabajador que el trabajador aun estando enfermo de forma fisica se presentarse al lugar de trabajo por cumplir metas. Es muy representativo que las ausencias por embarazo no se toma en cuenta por ser un estado involuntario de este modo dejando detrás los prejuicios para este grupo. En el caso de los mas jovenes o solteros se nota que son mas propensos a ausentarse en comparacion a los trabajadores que tienen mayor responsabilidad como estar casados, tener hijos o acercarse a la edad mas madura disminuyen el riesgo de ausentarse al trabajo.

Según el estudio Información sobre Accidentes y Enfermedades de Trabajo Nacional (2012) del Instituto Mexicano del Seguro Social se identifica:

La causa mas repetitiva de ausentismo injustificado es el estrés laboral seguido por causas que se justifican el ausentismo como accidentes y enfermedades , las enfermedades mas comunes son diabetes, artritis y dolor de espalda. De acuerdo al calculo realizado en el 2010 de 2,567 personas que dejaron su trabajo fue por causa de la diabetes de los cuales 80% era de Hombres y 59 % se encontraba en la edad de 35 y 54 años.

Es notorio que el mayor numero de ausencias al trabajo es por causa de enfermedad unas justificadas como el caso de enfermedades cronicas y otras que no se justifica

como el estrés. Entre las enfermedades que causan las ausencias es la diabetes siendo mas frecuente en hombres la misma que afecta en la edad mas productiva de los hombres. Afecta la productividad de la empresa independientemente que ofresca servicios o productos al mercado.

De acuerdo a la Organizacion Internacional del Trabajo para America Latina y el Caribe (2015) se observa lo siguiente: El sector como las MYPE de gran magnitud en términos de unidades económicas y de generación de empleo es una manifestación de la elevada heterogeneidad productiva existente en la región, que se manifiesta tanto a nivel intersectorial (entre ramas de actividad) como a nivel intrasectorial (entre estratos empresariales). El 80% de la fuerza laboral trabaja en sectores de productividad se encuentra por debajo del promedio de productividad de la región y sólo el 20% de la fuerza laboral trabaja en sectores sobre el promedio. La elevada concentración de empleo en el segmento de empresas más pequeñas y menos productivas se traduce de manera directa en desigualdades o brechas en los mercados de trabajo. Los empleos en sectores de alta productividad son muy reducidos y los empleos en sectores de baja productividad son mas elevados pese a los salarios más bajos, peores condiciones laborales y menor acceso a protección. (págs. 14-16)

Al tratar acerca de la productividad laboral en America Latina, se revelan ciertos cambios en su desarrollo o crecimiento en ciertas areas dependiendo del tipo de empresa o servicio que ofresca, pero desde el punto regional en incremento en productividad a trasendido por el apoyo de gobiernos de turno o estrategias para elevar el nivel de productividad, si no mas bien por la influencia de la globalicion y as condiciones que esta demanda. A la vez se refleja que existe menor empleo en empresas realmente productivas que brindan las mejores condiciones al trabajador. Al contrario sucede con las empresas mas pequeñas que surgen o ya llevan alguos años en el mercado tienden a brindar mas tasas de empleo pero en condicones nada favorable para en empleado. Lo cual implicaria que hay que mostrar mas interes y trabajo de los sectores tanto de gobierno , la sociedad y la misma empresa y elevar la productividad por una necesidad de desarrollo para el bienestar social de un pais antre las exigencias de la evolucion mundial.

El artículo titulado “El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina (2013): una interpretación neoclásica” establecen que en América Latina la evolución de la productividad laboral entre los años 1981 y 2010 en lo referente al incremento del valor agregado en la transformación en las horas trabajadas y en la transformación de la productividad se visualiza un promedio de crecimiento del 2.8% en lo correspondiente al aumento de horas de trabajo del conjunto de los países analizados. Mientras que existe una reducción de -0,3% en lo que se refiere a la productividad laboral con las debidas diferencias entre países, que cambian entre países en primera instancia se observa que en la mitad de los países analizados, al aumento de horas de trabajo simplemente hubo un débil aumento de la productividad laboral. No existiendo el mismo caso de Chile y Argentina donde el incremento de la productividad involucra en aumento del valor agregado. Por lo cual ocho de dieciséis países de estudio, la productividad laboral se redujo a esto se le acompaña el incremento de horas de trabajo. Así de esta manera se presentan los resultados del estudio por países. En cambio, los resultados que se da por décadas, establece que en la década de los ochenta en Colombia y Honduras presenta que el valor agregado promedio un aumento de 1,3% notando incrementos de su productividad laboral. En tanto en la década de los noventa se experimenta mejor valor agregado como también en la productividad laboral, por lo cual siete países registraron incremento en la productividad laboral, sobresaliendo Argentina y Chile. Del 2001 al 2010 trece de 16 países presentan un incremento de 3,8% en lo referente al valor agregado, siendo notorio que no existe recuperación en el incremento de los niveles de productividad características que se repiten de acuerdo a los casos de 1980. De los países que más incremento su productividad se encuentra Chile mientras que ocho países concluyeron con una productividad laboral menor a los visualizados 30 años atrás, con una disminución elevada en la primera década que no logro ser remediada con la productividad de los años posteriores.

Micro

El ausentismo laboral se a convertido en una problemática a dar solucion en las empresas independientemente de su tipo de todo el mundo inculos de los paises del primer mundo, por lo cual Ecuador no se queda atrás, y al ser un pais que poco a

poco va integrándose a las exigencias de la globalización. Ante la existencia de ausentismo en las empresas tanto privadas como públicas se ve en la necesidad de contrarrestar este problema en afán de no comprometer demasiado la productividad de la organización.

Para (IESS, 2012) en la “Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo Ecuador” los índices de accidentes y enfermedades de origen laboral en todos los países, como en los países en vías de desarrollo, ha producido que muchos trabajadores lo paguen con su vida o salud afectando sus condiciones físicas, económicas para sí mismo su familia, empresa lo que es aún más el país. Como estima la Organización Internacional de Trabajo (OIT) realizadas en el año 2005, menciona que cada año existen dos millones doscientos mil muertos de más de 270 millones de accidentes de trabajo, por otra parte 160 millones de enfermedades profesionales. Con lo cual provoca la pérdida de 4% del PIB mundial y en los países que están en vía de desarrollo como el caso del Ecuador hasta 8% del PIB nacional, por pérdida de productividad que afecta inevitablemente a la fuerza de trabajo. Por los cuales los costos para la atención médica y por reparación de daños y afectación por enfermedad y accidentes laborales son considerables.

Debido a las enfermedades o accidentes de carácter laboral hace que todos los países cause ausentismo laboral en las empresas, aún más en países en vías de desarrollo, en el cual estas producen afectaciones económicas, familiares lo que es más afectando la salud física del empleado, lo que es aún más causando la muerte provocando grandes gastos en el Producto Interno Bruto que posee los países. El Ecuador al ser un país llamado un país en vías de desarrollo debido a las enfermedades y accidentes laborales produce un costo elevado del PIB, lo cual conlleva repercusiones en la fuerza de trabajo dando pérdida de productividad inevitables. Acompañado a esto el sin número de gastos económicos por atención médica, reparación de daños por enfermedad o accidentes laborales.

El sitio Web PorfinEmpleo (2018) en su publicación titulada “El impacto económico del ausentismo laboral” que cuando existe ausencia de los trabajadores a causa de enfermedad recae un impacto económico directo a la empresa, debido a que las

actividades que desempeña el trabajador enfermo es una pérdida diaria a esto se suma la afectación a los compañeros, debido a que si un empleado es parte de un grupo, el absentismo afecta a más de uno de los empleados. Generalmente es muy diferente el impacto de ausencias de acuerdo al tipo de actividad que desempeña la empresa por ejemplo es más sencillo reemplazar a un mesero que a un abogado que tiene tareas específicas de manejo de casos. Motivo por el cual la evaluación pueden presentar varias implicaciones para lo cual los investigadores calculan el costo acumulativo de la pérdida en productividad, las estimaciones de los costos totales para la economía en general relacionados con el absentismo laboral por enfermedad se incrementa un 33% .

De acuerdo a las ausencias laborales de los empleados a las empresas a causa de sufrir alguna complicación de salud o enfermedad hace que se afecte a la productividad de la organización, debido a que las actividades que ejecuta el ausente provoca gastos a la organización a más de aquello provoca afectación a los compañeros de trabajo que en algunos casos, la empresa recurre a distribuir el trabajo de la persona ausente al resto de trabajadores. Por otra parte las actividades que la empresa sea este de servicios o productos tienen a afectar más en ciertos casos, pues hay actividades que se pueden ejecutar por los compañeros de trabajo haciendo que no surja la pérdida de productividad a la organización.

El sector empresarial y laboral del Ecuador para Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) (2017), para el periodo del 2009 y 2015 la estructura de las firmas se mantiene en términos de tamaño, ventas, empleo y sectores económicos de las empresas de Ecuador. En cambio la dinámica empresarial ha sufrido una paralización económica en el año 2015 provocando la disminución de empresas, preocupante debido a que desde el 2010 la tasa neta de crecimiento es negativa con -3,5%. Dando como resultado el 50% de las muertes empresariales correspondiendo a empresas de actividad comercial y el 26% a la construcción; de acuerdo al tamaño de la empresa el 93 % de las muertes se produjo en empresas micro y pequeñas.

De acuerdo a estos resultados de tres estudios de Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial (LDLE) y que apoye a comprender de mejor manera el sector

productivo ecuatoriano: como primera parte el analisis descriptivo de la demografia empresarial y los factores asociados al cierre de las empresa, se estudia los años que se mantuvieron las empresas del sector privado entre los años 2010 y 2015. Las cuales se dedicaban a actividades como manufactura, comercio, servicios, construccion y minas ; de acuerdo al entorno de las empresas , muestran que la probabilidad de supervivencia es mayor para las en sectores de mayor crecimiento y para las empresas grande. Asi mismo en concordancia con las características de las empresas la probabilidad de supervivencia es mayor para las personas naturales obligadas a llevar contabilidad y sociedades , para empresas que inician con un tamaño mayor y para las que paguen salarios medios. Por otra parte al hablar desde el talento humano de las empresas , quienes tienen como trabajadores una nomina equilibrada en cuanto a edad, genero y nivel educativo tienen menor riesgo para que su organización cierre; los aspectos que reduce riesgo tienen las empresas que tienen en su personal trabajadores con una edad promedio de 40 años , un 49,3% de mujeres y un porcentaje calificados de 47,4%.

Los datos del Inec acerca del ambito empresarial del pais nos revela que sufrio inconvenientes economicos, llevando a algunas empresas a cerrar sus operaciones en especial de empresas medias y pequeñas , con ello contribuyendo a bajo nivel de productividad empresarial a nivel del pais. Conllevando a que muchas personas pierdan su empleo, con lo cual aumenta el nivel de desempleo en el pais por ende la existencia de problemas sociales como desempleo y problemas economicos.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2017), en su artículo: “ Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador”. El empleado de las empresas manufactureras de Estados Unidos posee un desempeño laboral de 8,4 veces superior en comparacion con los empleados de Ecuador. Referentemente por que los trabajadores estadounidenses laboran mas horas pero lo particular de aquello es que se mantiene la calidad del producto. Pero recibiendo una remuneracion mas acorde a su desempeño, mayores beneficios y mejores condiciones en el lugar de trabajo que motivan significativamente al buen desempeño. Pero si se habla de Ecuador es totalmente diferente en caso de la remuneracion que recibe el trabajador pues no recompensa la actividad que desempeña y la carga de trabajo que realiza a esto se

acompaña la limitada seguridad laboral, lo cual hace que el empleado no genere compromisos con la empresa y mucho menos interés de cumplir las metas y responsabilidades laborales que exige la empresa.

Es evidente la gran diferencia existente al comparar a empresas ecuatorianas con empresas norteamericanas pues desde el contexto es totalmente diferente, en Estados Unidos un trabajador posee buen sueldo con muy buenas condiciones laborales, con goce de mejores beneficios pese a que trabaja más horas de trabajo, los empleados se encuentran motivados y comprometidos con la empresa logrando que la calidad de sus productos se mantengan. En cambio en Ecuador se da un desvalance total entre el trabajo que realiza el empleado con el sueldo percibido, beneficios no acorde a las necesidades requeridas además a esto el ambiente laboral y la carga laboral desmotivan al trabajador presentando un deficiente compromiso empresarial.

De acuerdo al INEC (2016), en el artículo “Evolución del sector manufacturero ecuatoriano 2013-2013”, en Ecuador a través de la historia la estructura productiva se basa en productos primarios, lo que ha dejado atrás la producción manufacturera en segundo plano. Dejando al país con ingresos intermedios en relación al ámbito internacional, lo cual por habitante es un ingreso al promedio de los países de la periferia, lo cual desplaza la prosperidad. En donde como es conocimiento de todos es un país significativo y relevante tanto por su ubicación como por los recursos naturales. En el ámbito manufacturero el país se basa en actividades de mano de obra y recursos naturales pero la manufactura del país presenta gran distancia con la productividad internacional al contrastar su productividad con la EE.UU.

En el año 2013 se determina 76.803 empresas en el país, de las cuales 9.7% representa a la industria manufacturera y con un crecimiento neto de 9.9%, pero lo que es claro también es que tanto históricamente como internacionalmente la tasa de crecimiento sigue siendo significativa. (Instituto Nacional de Estadística y censo, 2016)

El sector empresarial del Ecuador a través del tiempo ha evolucionado con gran rapidez como sucede en otros países más desarrollados, aun cuando va alcanzado un

mayor interes por la poblacion, en especial en el caso de la empresa manufacturera mientras ha habido mayor atencion por empresas que se dedican a explotacion de actividades relacionadas a recursos naturales, en cuanto a la empresa manufacturera ha surgido en gran mayoria por el sector privado del pais que no a tenido una gran productividad en comparacion en paises de primer orden, pese a esto va poseccionando en el pais ademas el gobierno presta mayor interes en fomentar estas areas y de este modo surga un mejor desarrollo de este tipo de empresas.

EMPRESA PLASTICAUCHO S.A

En la publicacion del Diario La Hora (2011) Plasticaucho Industrial S.A es un empresa que realiza actividades de comercializacion y fabricacion de calzado , productos de caucho y eva. Ofreciendo al mercado cinco lineas diferentes como son: produccion de compuestos termoplasticos, calzado de lona, cuero, plastico y articulos en eva y caucho.

La empresa se remonta en el año de 1931 con su fundador Jose Filomelor Cuesta Tapia toda su trayectoria determinaria el desarrollo a lo largo de los siguientes años, pues en el año 1938 los productos se expaden con la marca de Venus que se registra en el Estado ecuatoriano. Es asi como 1942 se inagura las primeras intalaciones propias de la Fabrica Venus para la produccion de calzado de cuero, impermeables, suelas y tacones para calzado; en los años criticos de la segunda guerra mundial abastecio al pais de Camelback mateiral utilizado para el reucauche de llantas.

Plasticaucho Industrial Sociedad Anonima se constituye como personeria juridica en 1965 agregando maquinaria moderna , nueva tecnologia y procesos eficientes. En 1972 la empresa se traslada a su planta de fisica al sector de Catiglata en un terreno de 22.00 metros cuadrados . en los siguientes años venideros se instalaron centros de atencion al cliente y distribucion de sus productos en Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Santo Domingo de los Tsachilas .

Así mismo interesados en la política de apoyo social que les identifica a los accionistas de la empresa y colaboradores se crea la Fundación Cuesta Holguín en 1992.

En 1999 el proceso de comercialización internacional de los productos avanza con la creación de empresas filiales Venus Colombiana y Venus Peruana con esto se exporta a otros países de Latinoamérica. Para inicios de este siglo se desarrollan nuevos canales de distribución asimismo nuevas marcas, adquiriendo varias representaciones de productos asiáticos y brasileños.

Plasticaucho Industrial S.A en la actualidad constituye parte del nuevo complejo ubicado en el Parque Industrial Ambato.

La Empresa Ambateña a más de brindar oportunidades de trabajo permanente a centenares de personas, aporta al desarrollo social y económico de la ciudad y país mediante la contribución con la Fundación Cuesta Holguín que es sinónimo de responsabilidad social. La empresa Ambateña Plasticaucho Industrial S.A, cuenta actualmente con 1623 trabajadores repartidos en las diferentes áreas y de departamentos de organización.

(El comercio, 2018) con información de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 10 firmas lideran el 'top' en la provincia. Estas lograron ventas por USD 438,7 millones y utilidades por USD 25,2 millones, en el 2016. En la cual Plasticaucho Industrial S.A lidera el ranking de la provincia estas firmas con utilidades de 6,22.

En el sitio web oficial de (Plasticaucho Industrial S.A, s.f.) entiende a la Responsabilidad Social Empresarial como: Plasticaucho Industrial inició el camino de integración de la RSE como un modelo de gestión para incorporar estos conceptos en el ADN de la Compañía. La innovación y la mejora continua, guía el compromiso de la Gerencia General para lograr el alineamiento de toda la Empresa a los principios RSE. Buscando contribuir con el entorno económico, social y ambiental por lo cual fue fundamental la definición y difusión de nuestra política de RSE, así como la

integración de nuestros lineamientos estratégicos de RSE dentro del proceso de Estrategia Empresarial, puntos de partida para el diseño e implementación de la gestión con nuestros Grupos de Interés (Accionistas, Colaboradores, Proveedores, Clientes y Consumidores, Medio Ambiente, Política Pública y Comunidad). En nuestro anhelo de continuar dando pasos firmes en el camino de la RSE estamos trabajando en procesos de diálogos con grupos de interés claves y priorizados por el Comité Gerencial y análisis de materialidad, asuntos relevantes desde una gestión de triple balance: económico, social y ambiental. (págs. Paf 1-8)

Plasticuacho Industrial S.A es una empresa Ambateña de gran reconocimiento tanto regional , a nivel del país en general aun mas es conocida a nivel internacional motivo de gran orgullo para todo Tungurahuese , a mas de esto brinda oportunidad de trabajo a cientos de personas , contribuyendo orgullosamente al desarrollo de la provincia y del país. Siendo una empresa de carácter privado desde sus inicios hasta la actualidad a trabajado con gran espíritu social a beneficio de quien mas necesitan por medio de la Fundación Cuesta Holguin convirtiéndose en una empresa líder del país que se enfoca en el bienestar de sus trabajadores y la sociedad en general.

Asi mismo es una empresa pionera en la implementación Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de procurar el desarrollo sostenible y productividad de la compañía, usando políticas que mas de beneficiar a la empresa procure el bienestar económico , social y medio ambiental . Trabajando con los colaboradores que hace que esta norma y su aplicación sobresalga para en desarrollo del país. Los calor ejemplos de aquello son la Fundación Cuesta Holguin, La iniciativa Soy Voluntaria. Procurando ante todo calidad en todos los aspectos de la empresa que es lo que conlleva la ISO 26000.

(Vistazo, 2018). Publica que la empresa Pasticaucho es una de las 7 grandes industrias ubicadas en Ambato, provincia de Tungurahua, además de brindar empleo a mas de 1600 trabajadores. Asi mismo en el ranking de las 500 empresas ecuatorianas la empresa se ubica entre 160 mejores empresas del Ecuador en el 2016 y en el 2017 se ubica en la posición 170.

Árbol de problemas

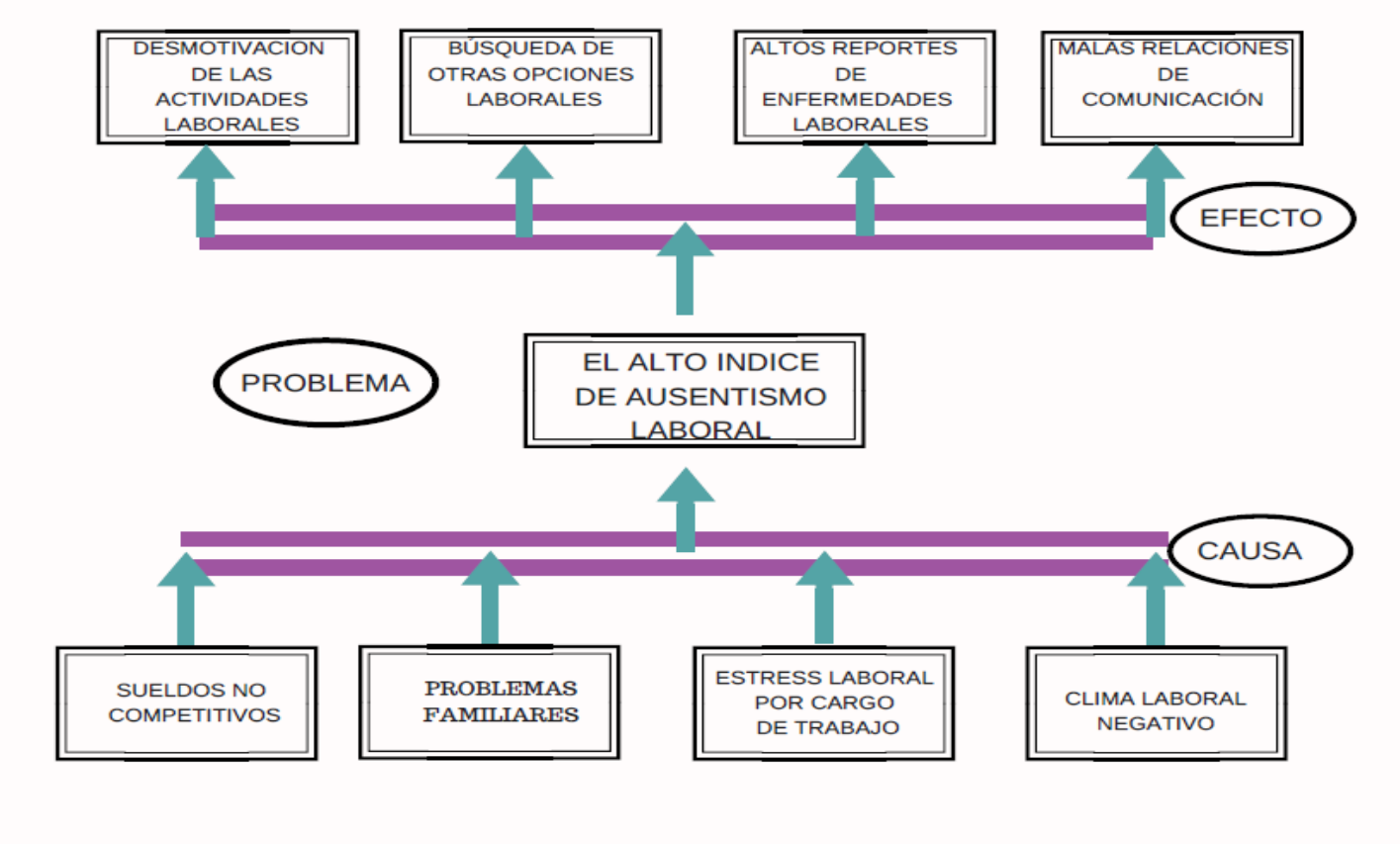


Grafico 1: Árbol de problemas
Elaborado por: Erika Vanessa Casa
Fuente: Investigadora

Análisis Crítico

En la Empresa Plasticaucho Industrial una compañía que se cimienta favorablemente en el mercado a nivel del país e internacionalmente y reconocida ampliamente por la sociedad. No queda libre de problemática del sector empresarial como es el ausentismo laboral que es tratable mediante el trabajo de gestión de talento humano, quienes se enfocan en mejorar la productividad de la empresa.

Es determinante para la motivación laboral que el empleado se desarrolle en condiciones óptimas para incentivar un trabajo comprometido, que más de realizar un trabajo por necesidad de desarrollo sino también se sienta motivado, animado por la actividad que realiza lo que es más aun este cuenta con un sueldo que supere sus expectativas. Pero si el empleado realizando un trabajo más exigente donde el salario no compensa sus necesidades, empieza mostrar conductas de desmotivación y desinterés en cumplir las actividades laborales tendiendo a ausentarse. Estas ausencias implican gastos económicos para la empresa y aun para el mismo trabajador que se verá sancionado en el mejor de los casos o en un nivel más avanzado perder su empleo.

Por otra parte, los problemas familiares en el que se encuentre involucrado el trabajador de la empresa, por diversas situaciones que surge a nivel familiar unas imprevistas como problemas salud o económicos o más controlables como inconvenientes con los hijos, imprevistos familiares entre otros hacen el trabajador se ausente a sus actividades laborales. Lo conlleva que en individuo busque otras ofertar laborales por necesidades económicas que surgen en la familia debido a que su sueldo ya no es suficiente para compensar sus necesidades más básicas.

Cuando el empleado se encuentre insatisfecho laboralmente tiende a adoptar conductas de desinterés, desmotivación laboral esto contribuye que las actividades se desarrolle completamente por poca estimulación que lo lleva a convertirse en un elemento poco productivo para la empresa, por lo cual realiza el mínimo esfuerzo y mostrando poco interés por asistir al trabajo, ausentándose con mayor frecuencia provocando inconvenientes a los compañeros de trabajo por la carga laboral que

tienen que realizar por la ausencia de este además de afectar a su propia economía y estabilidad laboral.

Lo cual lo llevan a pensar en otra opción laboral, situación que afectando tanto a la estabilidad social de la empresa como económica debida que tiene que recurrir a gastos tanto para la salida del trabajador como para incorporar uno nuevo a la empresa.

Situación que para el resto de los compañeros de trabajo también sufren afectación por la deserción e incorporación de un compañero de trabajo contribuye aún más al clima laboral de la empresa debido a que a más de que la empresa tiene que desarrolle el respectivo proceso de incorporar al nuevo trabajador, el resto de empleados debe comunicarse con otro individuo que inevitablemente tomara un tiempo.

Por otra parte, cuando el empleado sufre algún tipo de preocupación o tensión por alguna situación emocional, familiar, este individuo experimenta cambios en su estado de ánimo provocando algún tipo de trastornos psíquicos como el estrés, angustia, depresión comprometiendo de alguna manera a la eficiencia en la ejecución de tareas, actividades y funciones que provoca o favorece al ausentismo laboral causando gastos económicos a la empresa.

Los problemas de salud tanto como las enfermedades o accidentes hacen que el trabajador se ausente temporalmente o no puedan desempeñar correctamente la actividad laboral. Cuando una persona se encuentra en este tipo de problemas tienen que acudir a servicios de atención médica faltando a su actividad laboral por otro lado cuando el individuo asiste presentando problemas de salud asiste físicamente a trabajar se enfoca en su problema afectando la calidad de vida del trabajador y que su productividad laboral no sea adecuadamente correcta.

Es necesario que la empresa Plasticaucho Industrial enfoque su trabajo para reducir la existencia de ausentismo sus trabajadores como lo ha venido haciendo en temas como Responsabilidad Social, en aplicaciones de normas de calidad se ha

poseionado con gran éxito al cumplimiento de las metas las cuales implica. Para contribuir en la productividad empresarial como los requerimientos de una empresa privada y de gran alcance lo amerita.

Prognosis

De no dar solución al problema planteado en lo referente a altos índices de ausentismo laboral, la empresa tendrá gastos económicos por las ausencias de los trabajadores y en caso de incurrir se verá en la obligación de cerrar contratos e integrar nuevos elementos humanos a la empresa, los trabajadores más propensos a perder su empleo sería al personas que falta a realizar tus actividades diarias por causas injustificables, si se reduce el ausentismo y se gestiona estrategias para incentivar al trabajador a comprometerse con la empresa y sentirse parte de la empresa por el amplio interés que presente la organización para su bienestar desde el punto laboral hasta la capacidad de superación y oportunidades de capacitación para que el trabajador posea mayores niveles de conocimiento para ejecutar su actividad laboral que más de eso se brinde un ambiente laboral saludable y un sueldo acorde a su actividad y que se incentive a la productividad mediante reconocimientos , el ausentismo del trabajador se reduciría considerablemente lo que contribuiría a la productividad global de la empresa.

De continuar el ausentismo en los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A causara efectos desfavorables tanto para la empresa (incumplimiento de metas planificadas, elevados costos laborales, clima laboral inadecuado, disminución de la calidad, competitividad y por consiguiente deterioro de la productividad), como para el empleado (peligro de pérdida del empleo, disminución de ingresos por el tiempo ausente, conflicto con los compañeros de trabajo). Descuidando el realizar la actividad laboral con eficiencia y eficacia.

El ausentismo laboral en la organización se afectará al desarrollo general de los trabajadores, llevando a que estos carguen con la actividad laboral del compañero, sin recibir mayor remuneración por el trabajo extra desmotivando al individuo afectado que posiblemente también presente conductas de ausentismo.

En caso de incurrir faltas injustificadas el empleador se ve obligado a dar por terminado el contrato laboral lo cual implica desempleo al trabajador convirtiéndose en un problema social, por otra parte, la empresa sufre pérdidas económicas debido a gastos por terminación de contrato a la vez también gastos para la inserción de un nuevo trabajador.

Si se logra disminuir los índices de ausentismo en la empresa se evitarían las pérdidas económicas tanto por costo de contratación, por terminación de contrato también se evitaría la pérdida de talento humano y se daría estabilidad en la ejecución del proceso de producción.

Si se disminuye con las faltas de los trabajadores, retrasos y la desconcentración de los mismos la motivación, la satisfacción y las actitudes del trabajador van a mejorar, logrando un adecuado ambiente laboral con lo cual se cumpliría las aspiraciones empresariales tanto en eficiencia como en eficacia de los procesos desarrollados por el empleado.

Al no dar solución al ausentismo laboral existente en la empresa Plasticaucho S.A tendrá una disminución en su productividad dando como consecuencia el retraso en sus entregas, afectando a las ventas, haciendo que la imagen corporativa de la empresa decline y su credibilidad ante los mercados pierda confianza, provocando pérdidas de pedidos, despidos y a futuro el posiblemente disminuyendo producción y dejando de aportar a la economía del País a causa del desempleo y afectando a la calidad de vida del individuo.

La productividad de la empresa es la base para su desarrollo misma, debido a que todo lo que se realice para mejorar la competitividad de la organización contribuye a que la empresa se poseione tanto económicamente como empresarialmente en el mercado ofreciendo productos excelente calidad sumando, la empresa trabaje para procurar el máximo de bienestar de sus colaboradores y empleados buscando dar la mejor solución a las problemáticas como es el caso del ausentismo laboral existente en la empresa. Logrando que los trabajadores se sientan comprometidos al momento de desarrollar sus respectivas actividades de forma adecuado y eficientemente,

brindando en lo posible conocimientos extras para para la mejora de la productividad empresarial.

Punto esencial donde la empresa debe brindar el más apropiado clima laboral haciendo que el trabajador sea un elemento esencial e importante para la organización. Lo que es aún mejor la empresa utilice estrategias para el mejor desempeño sus empleados con la preparación constante de los mismos mediante capacitaciones y reconocimientos de los mejores desempeños laboral creando un vínculo de compromiso con la empresa. Elevando cada vez más los niveles de productividad que es la base de sostenibilidad y desarrollo de la empresa, continuar posesionándose en la sociedad en todos los aspectos corporativos de empresa como una empresa líder a nivel del país e internacionalmente.

Formulación del Problema

¿De qué manera influye el ausentismo laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A. del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua?

Interrogantes (subproblemas)

¿Cuáles son los factores que generan el ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A.

¿Cuál es el impacto de la productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A.

¿Cuál es la mejor alternativa para solucionar el grado de relación entre el ausentismo laboral y el impacto de la productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A.

Delimitación del objeto de investigación

Delimitación del contenido

Campo: Trabajo Social

Área: Talento humano

Aspecto: El ausentismo laboral y el impacto de la productividad de los trabajadores.

Delimitación espacial

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Sector: Parque Industrial Ambato

Delimitación temporal

La investigación tuvo lugar durante el periodo marzo 2018- septiembre 2018

Unidades de observación

Trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A

Justificación

La presente investigación surge por la recolección de información acerca del ausentismo laboral y productividad en la industria ecuatoriana y con la valiosa colaboración de la Empresa Plasticaucho S.A para realizar la investigación, ya que esta investigación nace por parte de dicha empresa por ser un tema de interés para el desarrollo empresarial y con ello procurar siempre la armonía de la organización, trabajando por el bienestar de sus trabajadores y colaboradores ya que este espíritu de atención y búsqueda de la mejor calidad de vida está asentada desde los inicios de la constitución de la empresa.

Por lo cual el presente trabajo se lo realizara por el **interés** de dar a conocer el Ausentismo Laboral y El Impacto de la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Plasticaucho S.A del Cantón Ambato, con lo cual se pretende identificar las causas del ausentismo laboral que existe y determinar el impacto que genera en la productividad de los trabajadores de la empresa.

Según Velasquez, Palomino , & Tisce (2017) afirman que: El ausentismo laboral reduce la productividad de la o las empresas. Esto puede suceder por circunstancias de salud física o mental o estar relacionado a situaciones que se lleven a cabo dentro de la empresa o fuera de ella, por lo cual establecen un 23% disminución de la productividad que tiene una empresa es causa del ausentismo laboral.

Con lo cual afecta a la economía de la empresa a la vez el ambiente laboral y su estabilidad, debido a que una empresa se posesiona en el mercado gracias a la laboral diaria del trabajador, pero al no estar provocaría impactos tanto para la empresa internamente como externamente.

Chavenato, 2007 como se citó en (Bonilla Serrano, y otros, 2014) determina que el ausentismo laboral se entiende por la ausencia de los trabajadores cuando deberían estar laborando, los empleados se atrasan o no asisten al trabajo en la empresa de cualquier tipo.

Las ausencias o retraso de los empleados al lugar de trabajo hacen que la empresa pierda su productividad, debido a que las actividades que se realizan diariamente no se llevó a cabo, la cuales podían afectar a la empresa tanto internamente como externamente y por otra parte perjudicaría al empleado en cuestión que conllevaría a consecuencias desde leves multas a incluso perder su empleo.

La investigación es de **impacto** debido que tiene la finalidad de lograr disminuir el índice de ausentismo con la propuesta que será presentada, colaborando al alcance los objetivos organizacionales planteados, evitando de este modo que la empresa sufra pérdidas económicas. Además, se espera conocer el impacto de la productividad de los trabajadores a causa del ausentismo laboral.

La investigación es **relevante** para la empresa, porque una vez una vez obtenido los resultados de la problemática de estudio la empresa conocerá los resultado los cuales pueden someterlos a un análisis y establecer las más acertadas conclusiones a beneficio del área de estudio, de la misma manera buscar la solución más adecuada para tratar el ausentismo laboral y mejorar paulatinamente la productividad de los trabajadores de la empresa que además de ser beneficioso para los empleados de dicha empresa, mejorara a la vez la calidad de vida de sociedad la sociedad la cual está compuesta por sistemas familiares, educativos, etc.

Es así que nace el interés de estudio acerca del ausentismo laboral que existe en la empresa Plasticaucho. De esta manera valorizar el impacto que tiene en la productividad de los trabajadores en la empresa ante la sociedad tanto con la empresa en sí misma, con sus empleados y la sociedad.

La **factibilidad** de la investigación de lo referente el Ausentismo Laboral y el impacto de la productividad de los trabajadores de la Empresa Plasticaucho S.A se hace viable:

Debido a que es una necesidad existente solicitada por la empresa, la misma que presta las facilidades para realizar la presente investigación de la misma manera la investigadora cuenta con todas las facilidades para el acercamiento a la empresa para

obtener los datos adecuados y proporcionar una propuesta que aporte a la solución de la problemática en la cual la empresa establecerá la realización y tomara la decisión más adecuada para la solución de acuerdo con los requerimientos empresariales. Procurando el óptimo funcionamiento de las empresa como menciona (Sierra Avila, 2017) depende de muchos factores como son los procesos, factores y condiciones que componen a la organización de existir un desequilibrio en estos componentes afecta al capital humano por lo cual uno de los factores que afecta a los costos , la producción y la presentación de un servicio de acuerdo a la (ISO 9001- 2015) de acuerdo a su concurrencia el ausentismo laboral. Las causas más factibles para este fenómeno serán problemas de salud, obligaciones familiares o personales como el estudio diligencias legales etc... o de acción voluntaria debido a la insatisfacción laboral.

El ausentismo como citan varios autores, es la inasistencia o el atraso de los trabajadores a realizar sus actividades laborales, los mismos son causados por diferentes factores como, enfermedades de los trabajadores o de sus familiares, de la misma manera también los trabajadores pueden ausentarse del trabajo por problemas de fuerza mayor, todo esto afecta directamente a la productividad de la empresa, generando gastos de producción, y logística a la misma. El cual genera el problema principal de esta investigación.

Objetivos

Objetivo General

Investigar el ausentismo laboral y el impacto de la productividad en los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A en el cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los factores que genera el ausentismo laboral en la Empresa Plasticaucho S.A.
- Analizar el impacto de productividad de los trabajadores existente en la empresa Plasticaucho S.A.
- Proponer una propuesta que aporte a reducir el ausentismo laboral y que mejore paulatinamente la productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Mediante la búsqueda adecuada se logró encontrar investigaciones relacionadas con la temática de Ausentismo Laboral en donde se señala las más importantes:

(Blasco , y otros, 2013) reporta en II Informe de Adecco sobre Absentismo realizado en España dice que las horas no trabajadas se deben a diferentes situaciones, unas justificadas y otras no con lo correspondiente a estas características se clasifican en tres apartados, primero lo que corresponde a horas no trabajadas (con justificación) y pagadas por las empresas, lo cual incorpora el tiempo no trabajado por causas como: vacaciones, fiestas laborales, puentes, permisos, formación y lo referente a representación sindical. Segundo las horas no trabajadas con justificación lo cual la empresa no paga a este grupo corresponde las causas por incapacidad temporal, maternidad expedientes de regulación de empleo y conflictividad laboral. Y finalmente las horas no trabajadas y no justificadas lo cual representan a las ausencias no justificadas y a otros no especificados.

Las inasistencias de empleados en las empresas españolas pueden ser justificadas y pagadas siempre y cuando estas sean por vacaciones, fiestas laborales permisos, pero esto no significa que no provoque daños económicos o de productividad a la empresa, pero de una de otra forma se brinda un ambiente donde el trabajador sienta la tranquilidad de cumplir con sus ausencias justificadas sin contraer dificultades al reingreso a sus actividades laborales. Por otra parte la ausencias al trabajo que se justifican pero la empresa no paga son cuando existan reuniones sindicales, algún inconveniente laboral o regulación laboral que no afecta a la empresa pero si a la economía del empleado, también se dan inasistencias que no se justifican y mucho menos son remuneradas como el caso de situaciones personales, familiares, algún tipo de calamidad domestica entre otras que además de provocan inconvenientes al trabajador además de afecta a los compañeros laborales por que deben cumplir con

mayor carga laboral y la empresa se ve afectada a nivel de la productividad y económicamente.

Según Borda , Rolon , & Gonzales (2017) dice que El ausentismo laboral es un problema social, económico y laboral que tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausenta, pero además sobre la empresa quien ve afectada su productividad, lo que al final se traduce en una desaceleración del crecimiento económico y social en diferentes sectores de la sociedad. En tal virtud resulta de gran utilidad hacer una revisión de la literatura con el suficiente rigor científico y epistemológico para encontrar los factores asociados al ausentismo a causa de enfermedad común y laboral, la normativa y legislación emanada de los entes internacionales tales como la OIT y OMS, para encontrar las mejores estrategias en su control, a partir de un planteamiento transversal a todas las organizaciones, que resulte efectiva. Los factores comunes encontrados en la literatura en las empresas que reportan altas tasas de ausentismo, fueron las bajas mediciones de clima organizacional, remuneración, relaciones interpersonales y factores sociales relacionados con la normativa propia de cada país, donde se observó que cuando los subsidios por enfermedad son mayores, las personas tienen una mayor tendencia a ausentarse del trabajo. Por lo anterior, este trabajo plantea como primera propuesta de control del ausentismo, el análisis del clima organizacional y factores psico-laborales para elaborar una estrategia adaptada a la empresa, en paralelo con un análisis completo del ausentismo que fortalezca las estrategias dentro de los Programas Médicos Empresariales, para prevención de la enfermedad y promoción de la salud, así como la vacunación para la influenza la cual ha demostrado ser una estrategia efectiva para el control de ausentismos por enfermedades respiratorias. En definitiva, todas aquellas estrategias que busquen reducir las tasas de ausentismo en una empresa determinada deben enfocarse en la implementación de ambientes saludables desde la óptica de salud física, así como de salud mental.

En la investigación de Sanchez Gallo (2012-2013), con el tema: El Absentismo Laboral en España del Ordenamiento Jurídico a la Realidad Empresarial. Que tiene como objetivo básico el cual se centra en poder medir, evaluar y analizar el coste para las empresas españolas el Absentismo Laboral en función de las distintas causas que los genera. Estudio de tipo bibliográfico. Con base de estudio el absentismo laboral como problemática que se interrelaciona al momento de evaluar la productividad en las empresas españolas, que además de causas daños económicos, afecta el ambiente laboral, la imagen de la organización, repercutiendo además la relación entre el trabajador y la empresa. El Autor como principales conclusiones de la temática concluye: a) El absentismo se debe de tratar como un cambio cultural, como todos los sistemas modernos de gestión de la calidad, el medio ambiente , la prevención de riesgos laborales, etc. b) En muchas de la empresas se mantienen una

inercia de errores y falta de control administrativo suficiente que da lugar a grandes y frecuentes retrasos informativos del trabajador a la empresa y de esta a la mutua con lo que la atención sanitaria en contingencias comunes se ve retrasada con la consiguiente pérdida de días de trabajo efectivo. c) Las empresas tienen que olvidarse un poco de buscar medidas estrictamente de control y derivar en buscar las causas contando con la participación de quien provoca ese absentismo, sin embargo, a las empresas les cuesta mucho cambiar los sistemas de gestión y dirección para cambiar a una organización más participativa, motivacional, dotar de promoción, cambios en los sistemas de remuneración, etc. Es más fácil rendirse a los sistemas de control exclusivamente y pensar que el trabajador es la pieza causante del absentismo.

De la investigación citada es rescatable que el Absentismo en las empresas se da por diversas causas tanto voluntarias como involuntarias, justificadas e injustificadas, remuneradas y no remuneradas que además de provocar gastos económicos también afecta a la productividad de la producción disminuyendo la calidad y desgastando el tiempo destinado para la productividad que genera baja competitividad empresarial, además el absentismo es un tema crucial en la empresa por lo cual tanto los gobiernos como la organización buscar intervenir. Por tanto se debe tratar al absentismo como un cambio cultural donde la organización forme una empresa participativa e informativa para los empleados donde se establezca compromisos de la dirección hasta el sector obrero.

De la investigación de Pilla Tite (2017) con el título: “El Clima Social Familiar de los Empleados y su Impacto en la Productividad de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A”. Que tiene como objetivo principal: Determinar el impacto del clima social familiar en la productividad de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A., para la toma de decisiones respecto al problema. El enfoque de esta investigación es de carácter Cuantitativo y cualitativo debido a que se recolectó información para el análisis respectivo; así también el análisis de los servidores y obreros de la investigación. La investigación se realiza con 443 empleados conformados por obreros y servidores. Las conclusiones más sobresalientes de la investigación son: a) La productividad, si bien es cierto que existe un porcentaje positivo a un 51%, es necesario incrementar

aún más el porcentaje, puesto que EERSA., está catalogada como una empresa de alto riesgo, de ahí que se debe velar por el bienestar, salud, y seguridad de los servidores, este porcentaje se incrementa; b) La falta de comunicación en su entorno laboral y principalmente en su familia, sin duda afecta directamente en la producción laboral, ya que, al no estar afectivamente concentrado en su desempeño profesional, permite que exista un desinterés en las actividades que desempeña, debido a que, la parte afectiva es un motor importante en la vida del ser humano.

(Sanchez , 2015), con el título: “Ausentismo Laboral: Una Visión desde la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”. En él trata acerca del ausentismo laboral en la cual determina que esta problemática es innata a las empresas sin importar que tipo de sector económico sea, por lo cal las organizaciones toman como importante reducir esta problemática mediante programas de gestión empresarial, es necesario notar que el ausentismo laboral produce reacciones negativas tanto directas como indirectas a la empresa como la afectación a los costos, productividad, desgaste administrativo y del recurso humano. Por otra parte, para el autor menciona que las ausencias al trabajo son inevitables pues comprenden una variedad de hechos o circunstancias a causa de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, pero deben ser intervenidos con acercamientos y comprensión a dichos factores por las empresas y mejor el manejo de esta problemática y lograr una reducción de los costos directos o indirectos que afectan a la empresa. Ante estas diversidad y complejas causas del ausentismo laboral para poder reducir el mismo y después del respectivo diagnostico en las organizaciones es indispensable que se ejecute intervenciones psicológicas, ergonómicas y empresariales. Las conclusiones más representativas del presente artículo son: a) El fenómeno del ausentismo laboral es complejo. En el intervienen múltiples factores individuales, organizativo y externos, que determinan su aparición; b) Aunque no exista una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos se pueden calcular de acuerdo con diversas nomas, la medición objetiva de los indicadores es fundamental para establecer las tendencias, asociadas y medidas correctivas necesarias. La clasificación, el registro y las estadísticas de ausentismo laboral, no solo resultan útiles a nivel puntual de cada empresa, sino que pueden aportar a las estadísticas

nacionales en términos de costos generados y establecer patrones comparativos con empresas del mismo sector productivo a nivel mundial.

El artículo citado presenta al ausentismo laboral como una problemática inherente a la empresa debido a que se da por infinidad de causas tanto familiares, personales, de salud, empresariales, sociales y hasta psicológicos por lo cual provocando afectaciones económicas, empresariales, sociales y económicas que causan costos directos e indirectos. Por otra parte, para obtener índices de ausentismo laboral se calcula de acuerdo a normas internacionales como nacionales que permitiría tomar medidas para lograr la reducción del ausentismo laboral que no solo beneficia a la empresa si no también contribuye en la obtención de datos estadísticos nacionales y se puede comparar con los datos de las diferentes empresas del país.

En la investigación de Jimenez Beltran (2014), con el tema: “Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una Institución de Salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012”. Que tiene como objetivo principal: “ Determinar las condiciones que fomentan el ausentismo laboral justificado e injustificado en el personal de enfermería y su impacto financiero en la Institución de Salud de Alta Complejidad en la ciudad de Bogotá entre 2011 y 2012. El tipo de estudio utilizado en la investigación es descriptivo transversal de carácter retrospectivo, busca describir cuales son las causas que generan el ausentismo en el personal de enfermedad en el periodo comprendido entre 2011 al 2012. La población utilizada para el estudio fueron las Enfermeras Jefes, Auxiliares de Enfermería que se ausentaron del trabajo con o sin justificación que se encontraban laborando en la Institución entre los años 2011 a 2012. Las conclusiones más sobresalientes de esta investigación son: a) El ausentismo imprevisto desequilibra la planificación de rutina de la atención a los pacientes, la programación de capacitaciones, vacaciones, esto genera estresen los jefes responsables que organizan al personal, disgusto en el personal por la reubicación y baja calidad en la atención segura y humanizada de la prestación de servicio; b) La mayor frecuencia del ausentismo se encuentra en el ausentismo justificado, la mayor parte de esta clase de ausentismo está representado por la hora de lactancia materna , lo siguiente la ausencia con permiso, luego citas médicas del

personal , reuniones de los hijos escolares, diligencias personales y en último lugar las licencias médicas.

En la investigación de Santamaría (2016), titulada El Ausentismo Laboral y El Desempeño de los Trabajadores del Área de Producción de la Empresa Carrocerías Imce del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, se plantea como objetivo principal: Analizar como el ausentismo laboral repercute en el desempeño de los trabajadores del área de producción de la empresa Carrocera IMCE. Se utilizó una metodología cuanti-cualitativa en el estudio se utilizó una muestra de 80 colaboradores de carrocerías “Imce”. Y las conclusiones más relevantes de la investigación son: a) El ausentismo laboral si repercute en el desempeño de los colaboradores de la área de producción) El ausentismo de los colaboradores puede ser voluntario cuando involucran factores como estrés, desmotivación, ambiente de trabajo, insatisfacción laboral, cuando existen afectaciones de la salud y problemas personales que impiden el cumplimiento de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo, b) El desempeño de los colaboradores no es el óptimo debido a que no se conoce con claridad las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo dificultando el cumplimiento de las mismas, además los conocimientos y habilidades so son valoradas limitando el rendimiento laboral de los trabajadores .

Con la investigación citada se puede rescatar que el ausentismo laboral si influye en el desempeño de las actividades de los trabajadores, afectando a la productividad de los mismos en la cual se evidencia que las ausencias al trabajar son por causa de estrés, dificultades de salud, inconvenientes personales, llevando consigo un nivel bajo de productividad laboral de los empleados.

Según en el trabajo investigativo de **Ferraro** (2014), Titulado Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología Luciano Fortabat de Olavarria. Se utilizó la metodología cuantitativa de corte transversal y retrospectiva con una muestra de 27 trabajadores del servicio de enfermería. Entre las conclusiones más representativas tenemos: que la incidencia del ausentismo de los trabajadores se da más en el sexo femenino y también en personas mayores de 45 años, por otra parte, los motivos de ausencias pueden ser causadas por desgaste mental y psicológicos, así mismo otra causa

predominante para faltar al trabajo es la insatisfacción laboral y bajos salarios.

De acuerdo con esta investigación se determina que el ausentismo laboral se da más en personas del sexo femenino posiblemente por las actividades que deben realizar y atender, también se encuentra otra de las ausencias más representativas es la de los trabajadores en edades mayores a los 45 años de edad tal vez determinado por diversas situaciones como enfermedad, situaciones familiares etc. Entre las causas más relevantes de ausentismo laboral se encuentran los problemas de salud, el deterioro físico como psicológico que el individuo sufre sea por la actividad laboral o preocupaciones extras al ambiente laboral además es notorio que la insatisfacción tanto del ambiente laboral como salarial lleva al personal a mostrar desinterés a asistir a desarrollar sus actividades laborales por la desmotivación que existe.

En el artículo de Ccollana Salazar (2015), titulada: “Rotación del Personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores”, con el objetivo principal: Determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010, se utilizó un diseño correlacional- cuantitativo que se emplea en la revisión documental en las de Recursos Humanos y la Gerencia de Operarios. La cual tiene como conclusiones: a) la relación entre la rotación del personal y el absentismo con la productividad de los operarios si es significativa, al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones ; sin embargo, esto no incide directamente con la productividad; b) la rotación del personal y la productividad, se demostró que la relación si es significativa, la relación entre el absentismo laboral y la productividad la relación si es significativa; c) la edad es predominante , ya que los operarios jóvenes presentan mayor inestabilidad . La formación académica es necesaria para seguir creciendo y la obtención de nuevas oportunidades, ya que falta de desarrollo profesional y la monotonía conlleva al desgano y aburrimiento. Asimismo, el salario es un factor para los operarios puesto que genera lealtad.

De acuerdo al trabajo citado se encuentre como más representativo que el ausentismo laboral si establece un impacto ante la productividad, en los operarios más jóvenes existe mayor posibilidad para ausentarse de igual forma la preparación

educativa ayuda a que el individuo tenga mayor posibilidad para poder tener mejores oportunidades laborales, si la persona no tienen una preparación profesional , permanecerá en una misma área y desarrollara generalmente las mismas actividades laborales provocando que el trabajo se torne aburrido y existe desmotivación provocando de alguna manera que el individuo se ausente. Por otra parte, un salario que no compensa la actividad laboral desarrollada también provoca poco compromiso hacia la organización o empresa causando ausentismo laboral.

En la investigación de **Vicente** (2014) de título “ El ausentismo laboral y su incidencia en el proceso productivo”, se plantea como objetivo principal: Determinar si es que el ausentismo laboral incide o influye en el proceso productivo, la metodología que utilizo en la investigación se base en el estudio correlacional que tiene como propósito comprobar un concepto o una variable y el diseño de investigación es la cuantitativa(no experimental) que corresponde a describir, analizar, comparar objetos o situaciones que presenta una investigación en su estado natural. La población que se utilizó la investigación está conformada por un total de 526 personas que laboran en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTO) de la ciudad de Quito.

Entre las conclusiones más representativas de la investigación son: a) Se concluye que en vista al escaso ausentismo laboral presentado por los empleados de la administración central del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el proceso productivo no se ve afectado, por lo cual el ausentismo laboral no influye en el proceso productivo en esta institución investigada, b) Los directivos tienen el problema de que ante la ausencia de un trabajador, no se podría cumplir las actividades adecuadamente, al no contar con el personal remplazante , un menor porcentaje de jefes de las direcciones encuentran solución cuando el trabajador se ausenta. c) La mayor parte de los directores de área consideran que en algunas ocasiones, no se entregan los trabajos por que se ausenta personal en su unidad.

Con la investigación citada se establece que, al no existir un número relevante de ausentismo laboral, la productividad no se ve afectada, pero por otro lado se encuentra que la mayoría de los jefes de las direcciones no saben cómo resolver las

ausencias de los trabajadores. Por lo cual provoca que en algunas ocasiones no se cumple con la entrega de algunos trabajos por la ausencia laboral.

En el trabajo investigativo de Tito Huamani (2012), titulado “Gestión por competencia y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana que plantea como objetivo principal: Demostrar que una Gestión Empresarial del sector confección de calzado, basado en las Competencias de sus colaboradores, permite elevar en forma sostenida, sus niveles de productividad laboral. La metodología utilizada en esta investigación es de carácter cuantitativo y cualitativo. Con una muestra de 96 unidades, que igual 96 directivos o propietarios de empresas fabricantes de Calzado. Las conclusiones que más aporta a la presente investigación son: a) Hay una carencia significativa de la mano de obra técnica y calificada. A este problema se adiciona que no existe en el sector alguna entidad pública o privada que trabaje en la formación o capacitación de técnicos especialistas en forma sostenida. b) Se ha comprobado que el sector de confección de calzado, no existen instituciones educativas que impulsen la formación de técnicos y operarios en los jóvenes que egresan de la educación básica regular. C) También hay limitaciones en la cualificación de técnicos u operarios que tienen que ver con el proceso productivo.

(Barona Guerrero, 2016) En su investigación titulada “Mejora continua en el área productiva de la empresa de calzado KF Barona basado en un Enfoque por procesos para Incrementar la competitividad”, que tiene como objetivo principal el: Desarrollar un proceso de mejora continua del área productiva en la empresa de Calzado KF Barona basado en un enfoque por procesos, para incrementar la competitividad con la metodología del trabajo se fundamenta en proceso de mejora continua según el ciclo de Deming. Con una población de 10 trabajadores internos y 10 maquilas con enfoque a los miembros del área productiva de la empresa KF Barona. Con las conclusiones más representativas: a) La implementación de una mejora continua en la empresa, tiene como finalidad satisfacer de mejor manera a los clientes , ofreciéndoles productos de calidad a precios accesible; b) El diseño de indicadores permite mejorar la competitividad de la empresa, ya que se asegura el cumplimiento de la calidad de los productos; y c) Los procesos de mejora continua se

desarrolla en base a diferentes técnicas, la empleada en la presente investigación es la del Circulo de Deming, que sustenta este proceso en cuatro fases: Planear, Hacer, Actuar y Dirigir.

De acuerdo a la investigación citada sobre la mejora de la productividad en la empresa es necesario que en los procesos se usen diferentes técnicas además de eso la empresa debe desarrollar indicadores que muestren los niveles de productividad para de este modo realizar mejoras o cambios para un mejor desarrollo de la productividad haciendo que la empresa sea competitiva ante las demás , dándoles a los productos un valor agregado que llame la atención a los clientes y estos se encuentren satisfechos para lo cual es necesario que los procesos de producción aseguren la calidad de los productos . Por otra parte, lo novedoso de esta investigación es el uso del círculo de Deming que nos muestra un proceso de cuatro fases como son: planear, hacer, actuar y dirigir, un proceso que mejora la producción de la empresa.

(Rendon Rojas, 2017) En el artículo titulado: “Indicadores de productividad en la industria manufacturera de México. 2007-2017”. Con las conclusiones más representativas que son: a) En México no hay una relación virtuosa entre productividad y salarios medios, así como de los costos unitarios al interior de los subsectores de la manufactura; b) El índice de productividad laboral al último trimestre de 2016, reporta mayor eficiencia en el factor trabajo, con respecto al número de horas trabajadas. En cuanto al costo unitario de la mano de obra se observa que el salario medio per cápita, aumenta con más fuerza que la productividad; c) El reto es fortalecer la productividad a la par que el salario, pues eleva el valor agregado que cada trabajador aporta a la economía, ayudando así a la competitividad manufacturera de México, por tanto se deben dar las condiciones para que la productividad crezca ya que esta es principal fuente de crecimiento económico.

La productividad laboral de una empresa u organización dependería principalmente por la remuneración que percibe el trabajador desde el punto de vista del autor, pues se establece que no hay relación entre la productividad y salarios medios. Por otra parte se observa que existe más eficiencia de productividad con respecto al número

de horas trabajadas en cuanto al costo de mano de obra individual aumenta. Entonces se determina que la empresa debe fortalecer la productividad al igual que establecer un valor agregado a la remuneración de su trabajador, dando las condiciones más óptimas para que la productividad se incremente de este modo aumentando la economía de la sociedad en donde se encuentren las empresas lo que es aún más a nivel general del país.

De la investigación citada establece que la empresa existe un buen promedio de productividad pero que no es suficiente para empresa, pues se requiere un mayor porcentaje de productividad para de una manera más eficiente se logre con objetivos de la organización y así garantizar la seguridad y salud de los servidores de la institución. Debido a que una empresa puede beneficiar más a sus trabajadores si existe una amplia productividad de los mismos pues a mayor productividad la empresa se beneficia económicamente y puede dedicar mayor atención en servicios para sus empleados. Por otra parte, uno de los motivos que sobresale en esta investigación para producción laboral es la inadecuada comunicación que tiene el empleado tanto con su familia como en su entorno natural debido a que si el individuo no tiene una conexión afectiva con los grupos ya mencionados. Esta situación afecta al desempeño laboral lo cual conlleva que los trabajadores muestren una desmotivación hacia las actividades que debe ejecutar en la empresa pues es parte del ser social de cada persona el relacionarse con los demás individuos y se cree lazos afectivos pues es un factor indispensable para el bienestar de la vida de la vida personal del individuo.

Fundamentación Filosófica

De acuerdo a Corona (2016) El socio crítico, es la composición metodológica de los cualitativos y cuantitativo, se ajustan instrumentos de recolección de datos interpretativos y positivistas. Después de la recolección de los resultados del estudio ejecutados, puede aplicarse algún tratamiento estadístico y elaborar las conclusiones y recomendaciones del estudio, en función del objetivo general y los objetivos específicos programados.

El paradigma socio crítico conlleva la ideología de la teoría crítica de manera evidente y el autorreflexión crítico en los procesos del conocimiento científico, por lo tanto, su fin es la transformación de la estructura de la realidad social que dé respuesta a las problemáticas generadas, iniciando por la acción de análisis de los integrantes de la comunidad.

El paradigma socio-crítico de acuerdo a Alvarado & Garcia (2008) se basa en:

La crítica social con un marcado carácter autor reflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social.

Utiliza el autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo; para ello se propone la crítica ideológica y aplicación de procedimientos del psicoanálisis que posibilitan la comprensión de la situación de cada individuo, descubriendo sus intereses a través de la crítica. El conocimiento se desarrolla mediante un proceso de construcción y reconstrucción sucesiva de la teoría y la práctica. (pág. 190)

En trabajos investigativos el paradigma socio- crítico da un valor más analítico de comprensión de sucesos de un conocimiento que parten desde los intereses de un sector, área o grupo , de este modo el individuo adquiere la libertad de encontrar la mejor alternativa de solución a una problemática mediante la unión de los participantes y llevar a cabo un cambio en el ámbito social usando la reflexionando desde el interior del conocimiento y alcanzando la personalización para comprender la situación del ser humano. Así mismo llegar a descubrir las necesidades más acertadas para el individuo de acuerdo a la crítica positiva, haciendo evidente los intereses más necesarios logrando la obtención del conocimiento mediante la praxis.

Fundamentación Legal

La presente investigación se fundamenta en:

La guía para realizar este trabajo viene de la ISO 26000 (2010) y la norma AA1000SE elaborado por la organización AccountAbility, experta en mejorar los procesos de involucramiento entre grupos de interés.

El proceso de diálogo se llevo a cabo con nuestros grupos de interés identificados como claves y prioritarios según sus probabilidades de influenciar el desempeño de la organización y otros por ser afectados por las operaciones de la misma, y que por lo tanto amerita.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado Garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad una vida decorosa, remunerada y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo y libremente escogido y aceptado.

El Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) en su objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. - El trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse como un mecanismo de integración social de articulación entre la esfera social y la económica.

Artículo 45 del Código de Trabajo (2015).- Obligaciones del trabajador del código de trabajo.

Ejecutar el trabajo en términos del contrato, con la intensidad el cuidado y esmero oportunos en la forma, tiempo y lugar convenidos;

Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo que el señalado para la jornada máxima y aun ene días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

Observar buena conducta durante el trabajo,

Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

El artículo 46 del Código de Trabajo (2015).-Prohibiciones al trabajador el código de trabajo

Es prohibido al trabajador:

Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga

Abandonar el trabajo sin causa legal.

El artículo 54 del Código de Trabajo (2015).-Pérdida de remuneración.-

El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, solo tendrá derecho a la remuneración de cinco días.

Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada, y no excediere de los máximos permitidos. La jornada completa de falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos.

No podrá el empleador imponer indemnizaciones al trabajador por concepto de faltas

El artículo 172 del Código de Trabajo (2015).-Causas por la cual el empleador puede dar por terminado el contrato.-

Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.

Según (Ministerio de Relaciones Laborales) Mediante decreto ejecutivo de la presidencia de la republica del Ecuador el Minesterio de Trabajo y Empleo con la Secretaria Nacuonal Tecnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones y nacio el Ministerio de Relaciones Laborales que tendra como mision establecer salarios justos para los ecuatorianos. La funcion de este organismo del Estado es mantener la paz social, mediante armonicas y justas relaciones de trabajo entre empleados y trabajadores para el desarrollo de las actividades productivas. Precautelar y proteger la integridad fisica y salud mental de los trabajadores en el desempeño de sus labores e impulsar y auspiciar las organizaciones laborales conforme con lo que dispone la ley contribuyendo efectivamente a la consecucion de los objetivos de la politica de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

Categorías Fundamentales – Desarrollo Temas y subtemas – Cuerpo de la Tesis- red de inclusión categorial

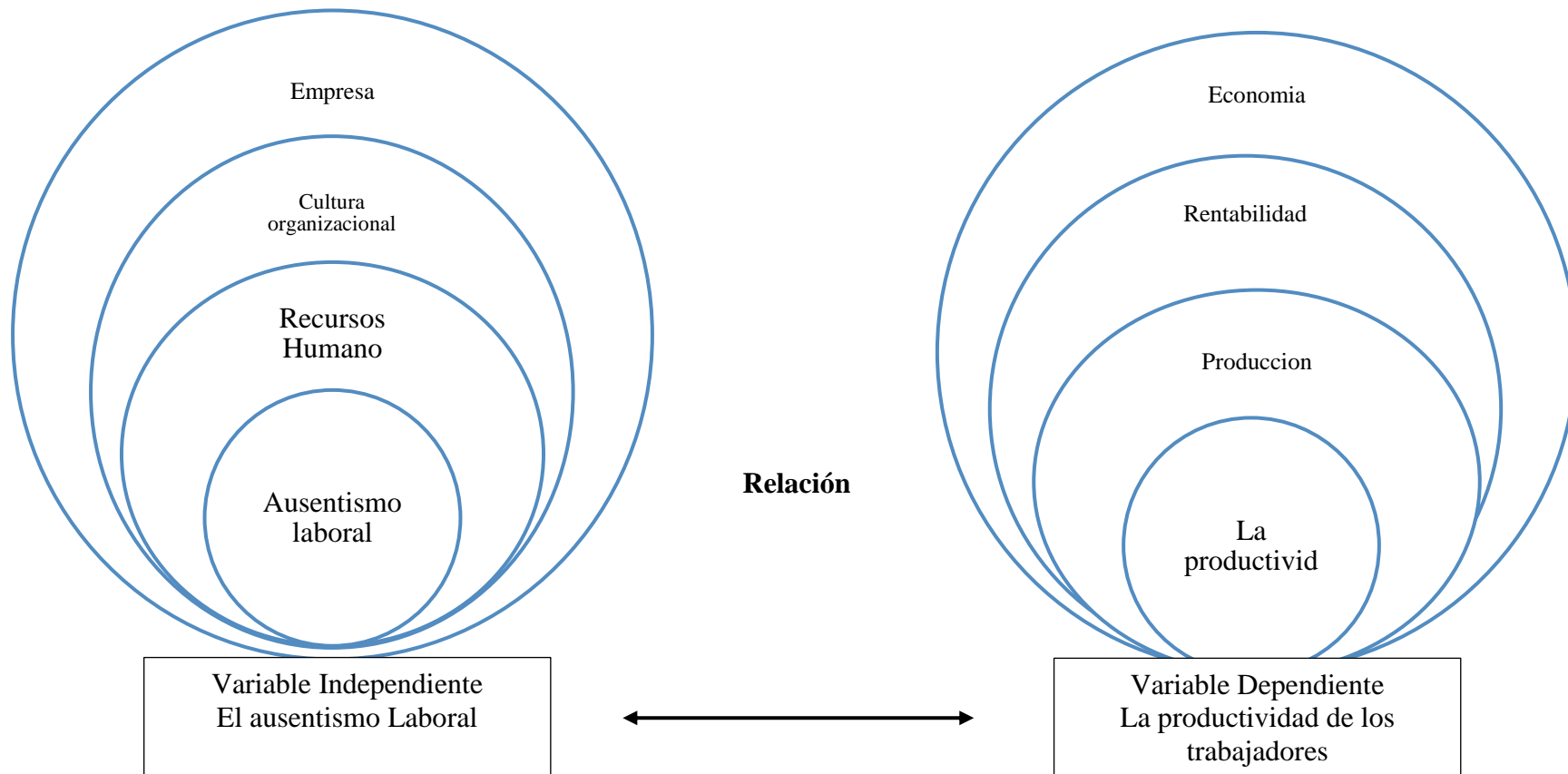


Grafico 2: Red de inclusión categorial
Elaborado por: Erika Vanessa Casa
Fuente: Investigadora

Variable independiente: El Ausentismo laboral

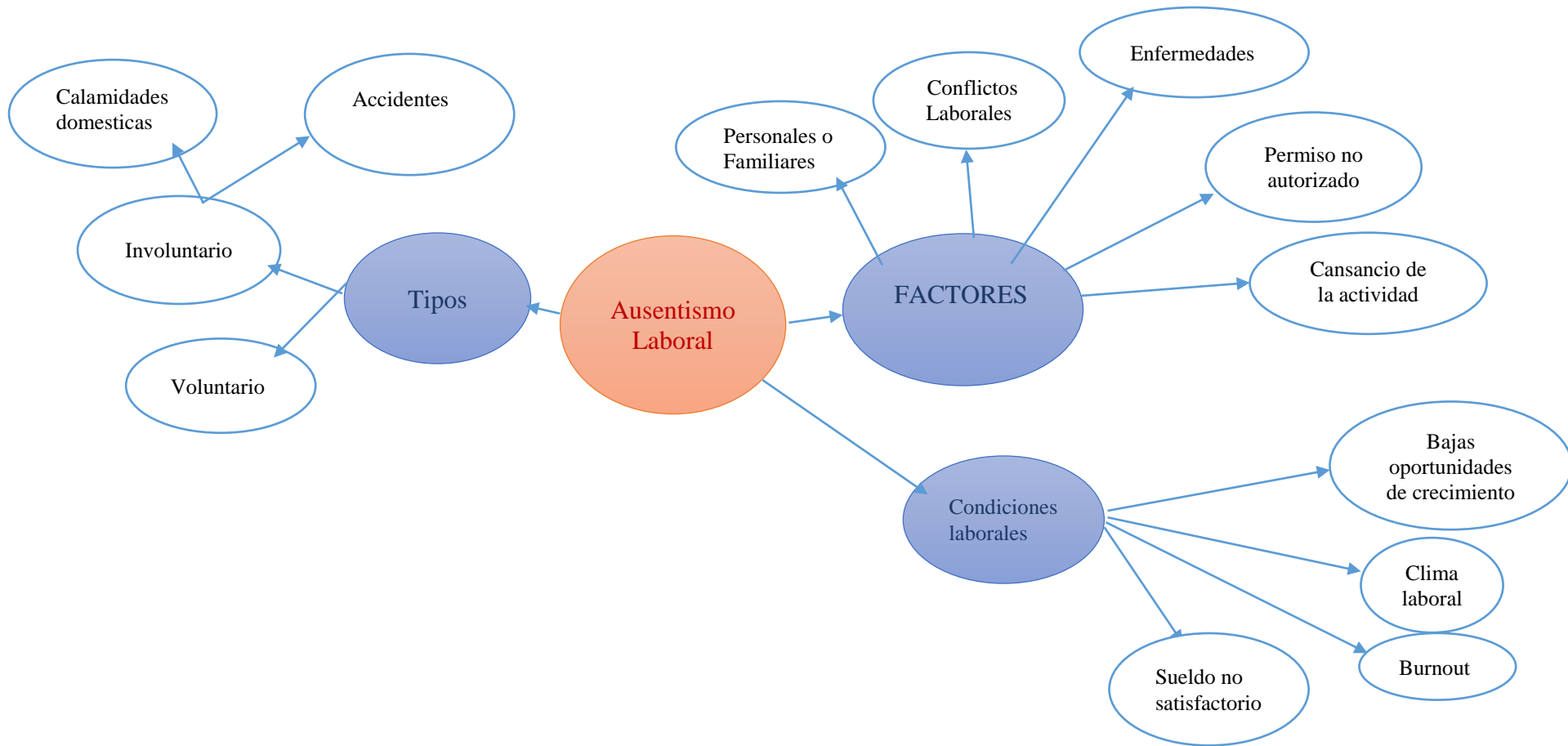


Grafico 3: Infra ordinación de ideas Variable Dependiente
Elaborado por: Erika Vanessa Casa
Fuente: Investigadora

Variable dependiente: Productividad

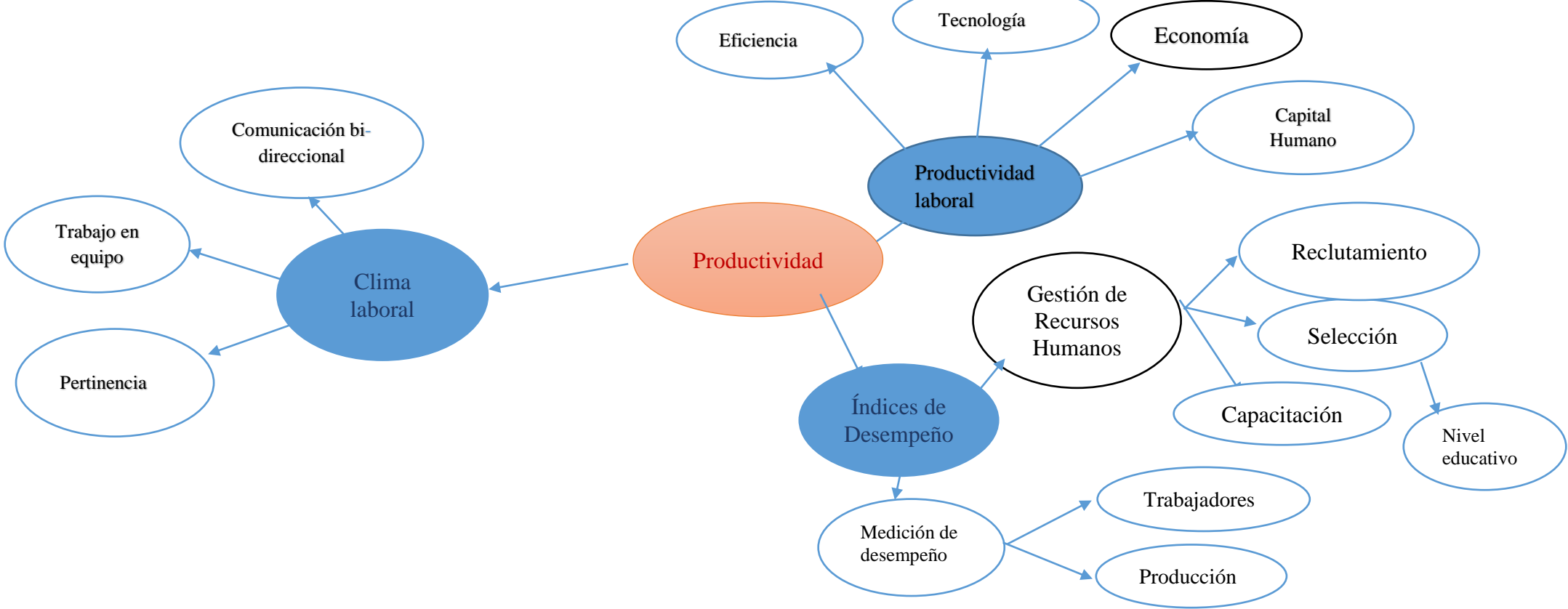


Grafico 4: Infra ordenación de variable dependiente
 Elaborado por: Erika Vanessa Casa
 Fuente: Investigadora

DESARROLLO CONCEPTUAL: VARIABLE INDEPENDIENTE

AUSENTISMO LABORAL

Empresa

La empresa para Termes (2003) es:

Una comunidad de personas, porque personas son las que aportan capital, trabajo y espíritu empresarial. Pero la empresa está, además, en relación con otras personas, ya que personas son los proveedores y los clientes, y personas son las que constituyen el entorno en el que la empresa se desenvuelve. Y todas estas personas, las de dentro y las de fuera, deben ser tratadas de acuerdo con la dignidad que les es propia, como seres racionales y libres. Lo cual quiere decir que la misión esencial del empresario, en cada momento y circunstancia, es conducir a los hombres que integran la empresa al logro del objetivo empresarial, en términos de servicio a prestar y en términos de renta a generar, al tiempo que, guiado por la prudencia, procura que sus decisiones contribuyan al desarrollo integral de las personas que forman la comunidad empresarial, sin dañar a las que desde el exterior están en contacto con la empresa (pág. 5).

Cultura Organizacional

(España, 2015) La cultura organizacional tiene que ver con lo referente a cultura corporativa que vendrían a ser los valores costumbres, tradiciones y significados que hacen que una empresa tenga valor único, se la puede entender como un carácter de una organización pues se encarga de que prevalezca la visión de los fundadores de la compañía, sus valores, normas éticas, influencia y estilo de dirigir la empresa.

Recursos Humanos

Los recursos humanos de acuerdo ABC (2009) es la estructura organizativa encargada de todo lo relativo a la empresa, gestión, administración del personal al servicio de la organización. El desarrollo del trabajo de área de recursos humanos de la empresa se divide en tres grandes grupos de funciones: organización del personal, gestión del personal y evaluación y control del desempeño.

AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo acuerdo a Oxforddictionaries (2018) vine del francés absentisme, luego adaptado al inglés absenteeism que significaba las ausencia de los terratenientes

ingleses de Irlanda que tenían tierras pero se dedicaban a ellas, pero si a los beneficios de las mismas. El significado sería la costumbre o práctica habitual de no asistir al lugar a realizar su obligación, término que viene desde la revolución Industrial.

La palabra ausentismo de acuerdo a Camarota en 2015 como se cita en (Baptista , Menendez, & Zumino , Ausentismo Laboral, 2016) viene del vocablo (Absentis) que significa ausente, separado, lejano. En el ámbito laboral se entiende como en falta por parte del trabajador a su jornada laboral.

De acuerdo a Baptista , Mendez , & Zunino (2016) el ausentismo laboral es:

El ausentismo laboral es un factor multicausal, debiéndose estudiar desde distintos enfoques (empresarial, directivo, económico, psicológico, sociológico, pedagógico). Genera impactos negativos para el propio ausente, su familia, sus compañeros de trabajo, la organización, el estado y la sociedad. Tratándose de ausencia involuntaria (problemas de salud), el ausente es quien sufre la carga negativa de una complicación de salud. Si se trata de una ausencia voluntaria (abuso de certificaciones médicas innecesarias), puede mostrar un "comportamiento de distanciamiento", entrando en conflicto con los restantes compañeros, quienes se ven obligados a aumentar involuntariamente su volumen de trabajo sin una contrapartida económica adicional, ocasionando malestar y un clima laboral conflictivo. Además, incide a nivel familiar, disminuyendo los ingresos económicos, y afectos a la organización en su eficiencia, eficacia y productividad, generados mayores costos. A nivel macro, retrasa el crecimiento económico y social del país, por la merma a nivel de producción y por altos costos estatales en subsidios por enfermedad y accidentes laborales. (pág. 1)

Factores de ausentismo laboral

(Orozco Gonzales , 2017) Al investigar el fenómeno del ausentismo ofrece la dificultad que no se haya un acuerdo unánime para determinar las causas.

“El ausentismo laboral nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que la ausencia al trabajo comprende la interacción de un sin número de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales, y económicos”, por lo tanto, “el acercamiento a las causas posibles demostrables del ausentismo y la comprensión de

los factores que lo condicionan pueden llegar a ser la clave para su manejo en la empresa”””. (pág. 2)

El factor del ausentismo se subdivide en:

Personales o Familiares

(Aguirre Zubiaurri & Martínez Díaz, 2006), menciona que:

La no existencia de diferencias en los niveles de conflicto experimentados por varones y mujeres puede estar reflejando un cambio en el modelo de pareja, es decir, la evolución del modelo tradicional a un modelo de pareja más igualitario en el que ambos desarrollan una carrera profesional y comparten sus responsabilidades familiares.

Estas conclusiones ponen de manifiesto la importante influencia que determinadas variables laborales, tales como la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas semanalmente, el apoyo por parte de los supervisores y las intenciones de abandonar la organización ejercen sobre las cuatro dimensiones que componen el ajuste familia-trabajo.

Se distinguen tres ámbitos de estudio fundamentales, el primero de ellos se refiere a la identificación de las variables predictoras del ajuste familia-trabajo (el conflicto, la presión, el estrés en el trabajo, la flexibilidad horaria, el apoyo por parte de la organización, el apoyo familiar y el tipo de personalidad).

El segundo, alude a las posibles consecuencias (físicas y psicológicas, laborales y familiares) del ajuste entre estos dos ámbitos. Por último, el tercero se centra en el estudio de las posibles variables moduladoras entre la situación laboral y el ajuste familia-trabajo, tales como el estrés, la satisfacción laboral, la satisfacción vital, el estrés vital, la flexibilidad horaria, el estilo educativo parental, el apoyo familiar, el apoyo por parte de la organización, características de los sujetos, como la edad y el sexo, las características de la organización y las estrategias utilizadas para conciliar la vida familiar y laboral. (págs. 9-10)

Conflictos laborales

(Davalos Morales, 1997), en un sentido amplio define a los conflictos laborales como:

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”. Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”

Establece tres tipos de conflictos laborales:

1.- En razón de los sujetos involucrados

En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos: a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos. b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales. c) Entre trabajadores y sindicatos; se

refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

2.- En función de la naturaleza del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

3. - Por el tipo de interés que se afecta

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón. (págs. 216-219)

Enfermedades

Según (Escuela Europea de Luxemburgo) la enfermedad

“es un proceso caracterizado por una alteración del estado normal de salud de un ser vivo. El estado y/o proceso de enfermedad puede ser provocado por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al organismo enfermo: estos factores se denominan noxas (del griego nósos: enfermedad, afección de la salud)”.

(pág. 1)

(Ambito Financiero, 2014) Las enfermedades más comunes que causan ausentismo laboral son:

La principal patología que genera ausentismo laboral tiene que ver con las infecciones de vías respiratorias, como el síndrome gripal, el catarro y la bronquitis. Causadas por virus y con gran capacidad de transmisión, constituyen una de las causas más frecuentes por las cuales los trabajadores se ausentan de sus empleos. Según Mediacar, la empresa proveedora de medicina laboral que realizó el informe, las afecciones musculares como la lumbalgia, dorsalgia, cervicalgia, etc., también son muy comunes entre los trabajadores.

En verano, en tanto, las enfermedades más comunes son la conjuntivitis y la gastroenterocolitis, que puede ser ocasionada por distintos factores, tales como gérmenes, bacterias, etc., siendo los alimentos una vía de contaminación.

Tampoco hay que dejar de lado el aumento de enfermedades de orden psicológico o psiquiátrico. Estas afecciones, asociadas a los modos de vida actuales, se manifiestan por medio de diversos síntomas, que de alguna forma terminan repercutiendo en su lugar de trabajo.

Con objeto de enfrentar el fenómeno, Medicaer aconseja planificar correctamente el ausentismo previsto (por vacaciones, feriados y días no laborables) y diagnosticar el no previsto, sobre todo el de corta duración, para bajar costos y dar respuestas concretas a los empleados en un problema que puede tener múltiples causas.

En cuanto a los permisos no autorizados es relevante que adquieren las faltas sin aviso. Resulta un dato llamativo, ya que este tipo de ausencias puede ser un fenómeno evitable, disminuyendo el impacto negativo que produce tanto a empleadores como trabajadores. Perjudica a las empresas, porque se afecta su productividad sin una razón formalmente justificada, y a los trabajadores les ocasiona un perjuicio, ya que significa un descuento directo en el salario y la posible pérdida de bonificaciones remunerativas.

Permiso no autorizado

(Palacios, 2013) los permisos laborales es el acto administrativo, cuya autorización está a cargo del gerente y/o Jefe de Recursos Humanos, mediante el cual se concede al colaborador, para ausentarse justificadamente por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo.

El uso del permiso se da a solicitud del interesado y está condicionado a las necesidades de la empresa.

Con lo cual se puede deducir que un permiso no autorizado es cuando el trabajador falta sin previo aviso a los superiores, el cual conllevará a una sanción sea económica o en el caso extremo la separación del trabajador de la empresa.

Cansancio de la actividad

(NUEVA MUJER, 2015) En ocasiones todos los trabajadores han sentido cansancio laboral, ya sea por el exceso de trabajo por lo cual hay trabajadores que viven deseando que llegue las vacaciones o el próximo día de descanso. Eso es muy normal, debido a que, al trabajar, nuestro cuerpo, nuestra mente y nuestras emociones tienen un desgaste natural. Con el trabajo se experimenta una tensión que puede ir acumulando, la cual causará una serie de padecimientos propios de la fatiga laboral.

Condiciones Laborales

(Copyright Organizacional del Trabajo, 2014) Menciona que las actividades, acciones y conceptos mediante los cuales se busca que el trabajo se desarrolle en condiciones adecuadas y que estas no sean un factor negativo en la salud de los trabajadores. Con la mejora continua de condiciones de trabajo, métodos de control de riesgo y la prevención de accidentes de trabajo también de los efectos negativos de las enfermedades profesionales constituyen el eje conceptual de las condiciones laborales.

Como objetivo esta organización tiene adquirir un conocimiento general acerca de las mejoras del medioambiente del trabajo junto a los mecanismos que buscan reducir, mitigar y/o eliminar los riesgos que se generan en las actividades económicas. Para lograr este objetivo la organización menciona algunas metodologías, y la más importante será que los trabajadores participen de forma que se involucre, pregunte, y de ejemplo los cuales resolverán las dificultades en equipos de trabajo, con la ayuda de herramientas.

Como menciona el autor anterior condiciones laborales se basa en la mejora continua de las condiciones de trabajo, donde el trabajador sea el ente beneficiario con un buen y adecuado lugar de trabajo, con las condiciones que el código de trabajo exige.

Bajas oportunidades de crecimiento laboral

Según El Cronista (2017) menciona que es improbable que las fuerzas que estén deprimiendo el incremento de los salarios en el mundo desarrollado dejen de actuar o se moderen por si mismas en un plazo razonable. También menciona que para mejorar los salarios en el mundo debería restaurarse algo de poder a los sindicatos para que defiendan a los trabajadores, de lo contrario, finaliza que la debilidad de los salarios nos arrastrara a todos hacia abajo.

También (elsalvador.com, 2015) menciona que las bajas oportunidades de crecimiento laboral afecta más a las mujeres como menciona en su análisis, para las mujeres, el balance entre sus vidas laborales y sus responsabilidades en el hogar es determinante en la decisión de entrar y permanecer en el mercado laboral, por ello se les debe proveer una estructura de apoyo para el cuidado de sus familiares, entre ellos las guarderías.

Clima laboral

Mediante la investigación Entrepreneur (2009) el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con las empresas, con las maquinas que se utiliza y con la propia actividad de cada uno.

Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Burnuot

(Forbes, 2011) El síndrome de Burnuot, es también conocido como el síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionado con el trabajo. Independiente de la definición particular de los diferentes estudiosos del campo, lo cierto es que el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre.

Cuando se dice que una persona padece de burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de la empresa como a nivel del público ordinario se entiende que sufre de fatiga o está cansada, sin embargo, dicha comprensión tiene a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se representa como el serio problema que es.

En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que da su connotación de síndrome.

Como menciona el autor el síndrome de burnout es la rutina sin elevar el espíritu de aprendizaje y el hambre de las nuevas enseñanzas, es el cansancio en el medio donde el trabajador labora, ocasionando que el desempeño del trabajador se vea afectada y por ende en el rendimiento y producción de la empresa, por lo cual hay que tomar como un problema de mucha importancia el síndrome de burnout, para que se pueda aplicar métodos para salir de la rutina diaria.

Sueldo no satisfactorio

En la investigación de Rocco (2009) en los últimos tiempos, el escenario económico y empresarial mundial ha sufrido una serie de cambios importantes, que afecta tanto el modo como la calidad de vida de las personas. Estamos en presencia de una economía creciente, competitiva y modernizada en la cual los sujetos han dejado de

ser simples trabajadores, para convertirse en elementos decisivos del funcionamiento y competitividad de la empresa en el mercado, ya sea a nivel local o global.

En la actualidad, tanto en países desarrollados, como aquellos en vías de desarrollo, se encuentra en presencia de un envejecimiento de la población, una reducción de la tasa de la natalidad, lo cual disminuye la cantidad de individuos disponibles para desempeñarse de forma efectiva dentro de los diversos puestos de trabajos disponible de las empresas. Al verse que disminuye la cantidad del capital humano, yo no pone en juego en juego el número del mismo, sino la calidad de este. Las empresas ya no pueden cambiar un empleado por otro de una manera simple, debido a los estándares de calidad y desempeño que el trabajador ofrezca.

Con la investigación de nuestro autor podemos decir que un trabajador con un salario no conforme puede ser un problema para la empresa, ya sea por falta de motivación o de dedicación en el mismo. El trabajador se verá inconforme con el salario debido a las aptitudes y el desempeño que este ofrezca a la empresa.

Tipos de ausentismo

(Cuevas, Garcia, & Villa, 2011) El ausentismo laboral es un fenómeno antiguo y generalizado que afecta en mayor o menor grado a las empresas, mencionando de manera general que el fenómeno del ausentismo es una forma de expansión que refleja el trabajador hacia la empresa y que transgrede en normas oficiales, de tal manera que su incidencia perjudicara e impida el logro de los objetivos de la organización.

El ausentismo se puede dividir en varias clases, y en la investigación a realizarse se tomó en cuenta los más importantes los cuales se mencionará a continuación:

Voluntario

Se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes:

- Permisos particulares.

- Ausencias no autorizadas.
- Conflicto laboral.
- Cuidado de los hijos.

Involuntario

Se caracteriza por no estar previsto dentro del ámbito voluntario, debido a problemas que no están dentro de la solución rápida. Los cuales se mencionan a continuación.

Calamidades Domesticas

Como menciona el Código de Trabajo (2015) en el artículo 1 adicionar un numeral del artículo 57 del código de trabajo sustantivo del trabajo en los siguientes términos: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su conviviente, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto que se trata en este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia.

Accidentes

(Vazquez, 2015) Considera como accidente de trabajo o laboral, la lesión sufrida por el trabajador como consecuencia o derivada de su trabajo por cuenta ajena, y que puede ocurrir en su lugar de trabajo o también cuando va o vuelve del mismo también llamado en itinere. En el caso de tratarse de un funcionario público, se podría considerar como accidente en acto de servicio o como consecuencia del mismo. Por lesión se entiende todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Asimismo, se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas. Que la lesión sea causada con ocasión de un trabajo por cuenta ajena. La falta de la condición de trabajador por cuenta ajena impide la calificación de accidente de trabajo. Que exista una relación de causalidad entre la lesión y la realización del trabajo.

En un análisis un accidente laboral será toda lesión causada en el ámbito laboral dentro de la empresa o fuera de ella, cuando el trabajador este realizando actividades para la empresa.

DESARROLLO CONCEPTUAL: VARIABLE DEPENDIENTE PRODUCTIVIDAD

Economía

Para Astudillo (2012) como menciona en su artículo:

"La economía es una ciencia social que surge ante el hecho de que es imposible adquirir todo lo que se desea, ya que hay limitaciones de ingresos que en ocasiones son tan severas que no es posible para algunos grupos sociales cubrir sus necesidades básicas que "son aquellas que permiten a las personas vivir de manera individual y colectiva en una sociedad y no morir por no satisfacerlas" Es una disciplina que para la buena o mala suerte de las personas está presente en muchos aspectos de la vida. Su estudio permite entender fenómenos tales como el desempleo que en la actualidad padecen muchos millones de mexicanos y que afecta tanto a personas con una alta capacitación laboral como ingenieros y doctores, y también a la mano de obra no calificada como vendedores ambulantes"

Rentabilidad

(Murrillo, 2001) Comenta que la rentabilidad es una medida relativa de las utilidades, es la comparación de las utilidades netas obtenidas en la empresa sobre ventas, con la inversión realizada del negocio, y con los fondos aportados por sus propietarios.

La rentabilidad financiera señala la capacidad de la empresa para producir utilidades a partir de la inversión realizada por los accionistas incluyendo las utilidades no distribuidas, de las cuales se han privado.

Producción

(Montoyo & Marco, 2011-2012) La producción es la elaboración de bienes o servicios que satisfagan la demanda del mercado, los elementos necesarios de la producción son el hombre, materia prima, maquinaria y la inversión.

Como es evidente la producción es vital para la empresa, por ser la acción de realizar algún producto o servicio, el cual debe ser de la más alta calidad para lograr la mayor demanda posible, optimizando material, maquinaria donde el capital se incremente y los recursos humanos brinden sus habilidades y experiencias para lograr una producción adecuada de cualquier tipo de compañía.

La productividad

La productividad de acuerdo a Galindo & Rios (2015) es una medida de eficiencia que se usa de trabajo y el capital para producir un valor económico. Por lo cual para lograr un nivel alto de productividad involucra que se utilice poco trabajo y poco capital, pero alcanzar un gran valor económico, es decir producir mucho con lo mismo.

Por lo tanto (Galindo & Rios , 2015) mencionan que la **productividad laboral** tiene que ver con lo que se logra producir por hora trabajada.

Productividad laboral

Para Van Der.E (2005) como se cita en (Quiroa Morales , 2014) la productividad laboral es:

“Como el acto más valioso de la empresa es el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, ya que en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo esto es tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud” (pág. 26).

Eficiencia

La eficiencia para Comisión de Ética y Transparencia Institucional (CETI) (2008) refiere:

“La palabra eficiencia proviene del latín *efficientia* que en español quiere decir acción, fuerza, producción. En términos generales, eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas.

Eficiencia viene a ser la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un determinado fin. La eficiencia es el nivel de logro en la realización de objetivos por parte de un organismo con el menor coste de recursos financieros, humanos y tiempo” (pág. 1).

Tecnología

Para Quallenberg (2012) la tecnología implica

“Todos los procesos necesarios para fabricar un artefacto: la gente involucrada, los recursos materiales, las máquinas utilizadas y las políticas empleadas tanto para producir como para usar el artefacto” (pág. 237).

Capital humano

De acuerdo Valencia Rodríguez (2005) El capital humano:

Constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad. Su misma naturaleza le da características definitivamente distintas de cualquier otro tipo de recurso. Sin lugar a dudas el éxito de cualquier organización se vincula estrechamente al desempeño de todas las personas que la integran, sin importar su jerarquía, ubicación y condición, pues son ellas las que poseen habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes, valores, etc., y son ellas las que deciden dónde, cuándo y cómo utilizarlos. Los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida deben identificar el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo, al igual deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano (pág. 20).

INDICES DE DESEMPEÑO

Es una variable cuantitativa o cualitativa que permite verificar los cambios generados por una intervención pública, relativos a lo que estaba planeado inicialmente.

(Bonney, 2006) En su investigación los indicadores de desempeño son instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos establecidos en una institución, buscando responder interrogantes claves sobre la intervención, verificando si se cumplió los objetivos planteados aceptando el desempeño del organismo con lo que perfeccionara la gestión del mismo.

También menciona que es una unidad de medida que permite el seguimiento y evaluación periódica de las variables clave de una organización, mediante su comparación en el tiempo con los correspondientes referentes externos o internos.

Gestión de recursos humanos

De acuerdo al Martínez (2013), la gestión de recursos humanos es ofrecer herramientas, técnicas y procedimientos apoyarán a ofrecer a las empresas d las personas con las mejores habilidades y conocimientos que se conviertan en elementos indispensables para el desarrollo de cualquier tipo de organización.

Reclutamiento

Para Valero y Fernández (2010), el reclutamiento se refiere al compendio de acciones que realiza, la empresa para ubicar y traer un cantidad de candidatos adecuados para satisfacer a la organización y que se encuentren muy capacitados para integrar la vacante dentro de la organización, un tiempo conveniente que rindan pruebas para seleccionar al integrantes idóneo.

Selección

También dice Ernst y Young Consultores (2015) El reclutamiento y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso, la introducción de recursos humanos en la empresa. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada de atención. La selección es la actividad de opción, de decisión, de clasificación, que consiste en escoger entre candidatos reclutados a quien tenga mayores posibilidades de ajustarse al puesto vacante y de mantener o aumentar la eficacia y el desempeño de la tarea, es decir:

- Adecuación del individuo al puesto
- Eficiencia del individuo en el puesto

Los criterios utilizados en la selección han de fundamentarse en la información obtenida del análisis y descripción del puesto de trabajo a ocupar. El sentido de la selección esta en las diferencias individuales, origen de distintos comportamientos, de variable percepciones de las situaciones y de diferentes ejecuciones y cumplimiento del área

El proceso selectivo debe proporcionar, además de un diagnostico tanto de las capacidades de aprendizaje de una persona como del nivel de ejecución alcanzado tras ese aprendizaje. La selección del personal se configura como un proceso de comparación y decisión, teniendo en cuenta, por un lado, los requisitos del puesto de trabajo y, por otro, a diferentes personas.

Capacitación

La capacitación según Cejas Martinez & Acosta (2012), es una acción sistemática y que planea con el fin de primordial de preparar al personal humano para de este modo pueda desarrollar y ser parte de una actividad fija y aun habito productivo más superior. El propósito de la capacitación es la preparación técnica del empleado con el propósito de realizar sus actividades con alta calidad y eficiencia, de este modo estar al nivel de las exigencias necesarias de la organización.

Nivel educativo

(Sanchez, 2015) El nivel educativo es un factor que está relacionado con el ausentismo laboral debido a que tiene que ver con el cargo y salario que recibe el trabajador, es decir los empleados que poseen altos cargos y responsabilidades tienen la tendencia a menor posibilidad de ausencia aun así hay casos que los de menor nivel instructivo son los que menos faltan a su trabajo en comparación a empleados con estudios superiores.

Índices de desempeño

(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2002) Los índices de desempeño son instrumentos que sirven para medir las principales variables de la culminación de los objetivos, que a su vez constituyen una expresión cualitativa o cuantitativa específica, para dar respuesta a la intervención y obtener el nivel de aceptación de la población; para finalmente evaluar lo bueno o malo del desempeño determinado y luego tomar las acciones adecuadas para mejor.

Trabajador

(ABC Diccionario, 2018) Trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Producción

(Montoyo & Marco, 2011-2012) La producción es la elaboración de bienes o servicios que satisfagan la demanda del mercado, los elementos necesarios de la producción son el hombre, materia prima, maquinaria y la inversión. Como es evidente la producción es vital para la empresa, por ser la acción de realizar algún producto o servicio, el cual debe ser de la más alta calidad para lograr la mayor demanda posible, optimizando material, maquinaria donde el capital se incremente y los recursos humanos brinden sus habilidades y experiencias para lograr un producción adecuada de cualquier tipo de compañía.

Motivación en el entorno

(Revista Laboral, 2006) El clima laboral es el conjunto de condiciones o de circunstancias que rodean a una persona en su entorno laboral. El clima laboral influye de manera directa en el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores y, por tanto, en la productividad de las empresas. El clima laboral

depende de muchos factores: La forma de hacer de la dirección. El comportamiento de los trabajadores, tanto en el trabajo propiamente dicho como en su relación con los compañeros y con la empresa. Las características del lugar en el que se desarrolla el trabajo: iluminación, temperatura, mobiliario, ergonomía, etc.

Las empresas invierten cada vez más capital en conocer y mejorar el clima laboral de sus empresas dada la importancia que este tiene en relación con la satisfacción, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Estos estudios de clima laboral tratan de medir diversos aspectos: cuál es el nivel de motivación de los trabajadores, cómo se sienten con el grado de participación e información que les proporciona la empresa, cómo perciben el nivel de comunicación, si están satisfechos con la formación continua con la prevención de riesgos laborales, etc.

Comunicación bi-direccional

Según Claseuvat (2011) la comunicación bidireccional, la este tipo si al llamamos comunicación, porque en ella se ve más puramente el proceso de la comunicación, el emisor envía un mensaje por medio de un canal al receptor, quien lo recibe y envía la retroalimentación. Aquí participan, como vimos anteriormente, todos los elementos de la comunicación de manera simultánea, y la interacción se da casi inmediatamente.

Trabajo en equipo

(Jarramillo Solorio, 2012)Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Pertinencia

(Araujo Ortiz, 2018) Pertinencia lleva implícito dos elementos, que son: la eficiencia, relacionada con el funcionamiento y la eficacia, relativa a los logros. Así, se entiende que para determinar la pertinencia académica y profesional se debe considerar la evaluación de la calidad institucional, en función del “deber ser”, “quehacer” y “ser”.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Modalidad Básica de Investigación

La presente investigación se elaborará bajo el enfoque cuantitativo, para el logro de resultados tanto numéricos verídicos. Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio (2014), menciona que el enfoque cuantitativo establece la recolección de datos para comprobar la hipótesis de acuerdo a la medida numérica y el respectivo análisis estadístico con el fin de determinar patrones de comportamientos y probar las teorías propuestas. Luego se analiza los resultados usando métodos estadísticos y se procede a la establecer las conclusiones pertinentes. Lo cual permite analizar datos numéricos verificables que afianzan el trabajo, y a la vez se compara las mismas para un resultado óptimo y confiable.

Tipo de Investigación

La investigación que se realizará será **de campo**. La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular (Graterol, 2017). Por cuando el trabajo de recolección de datos se realizará en el lugar de intervención para la investigación involucrando directamente con el entorno de la empresa.

Bibliográfica documental: “es un proceso sistémico y secuencial de recolección, selección, clasificación, evaluación y análisis de material empírico, impreso y gráfico, físico y virtual que servirá de fuente teórica, conceptual y metodológica para la investigación científica determinada” (Rodriguez, 2013).El estudio de tipo bibliográfico se lo realizara mediante la recolección de información referente al tema de estudio en documentos, revistas, artículos científicos, periódicos, tesis y libros.

Nivel de Investigación

El estudio será de **nivel descriptivo** que ayudará a especificar las características de la problemática a investigar, se someterá a un análisis las variables e indicadores que se

pueden encontrar durante el desarrollo de la investigación. Con el estudio descriptivo “Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernandez Sampieri , Fernandez Collado , & Baptista Lucio, 2014, pág. 92).

Es decir, se aspira medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, permite describir las situaciones, los fenómenos o los eventos que nos interesan, midiéndolos, y evidenciando sus características.

Exploratoria: la investigación exploratorio de acuerdo (Hernandez Sampieri , Fernandez Collado , & Baptista Lucio, 2014). tiene el objetivo de examinar un tema o problema a investigar poco estudiado que se tiene algunas incertidumbres, es decir existen ideas poco relacionadas con el tema de estudio, y se quiera indagar o explorar nuevas aspectos.

Población y Muestra

La población de estudio es el área administrativa, Área de Servicios laborales y obrera de la empresa Plasticaucho S.A del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

Tabla 1: Población

JEFES	Jefes de área	6
TRABAJADORES	Área administrativa	5
	Área aparado	123
	Área troquelado	140
	Área de montaje	126
TOTAL		400

Elaborado por: Erika Vanessa Casa
Fuente: Investigadora

Muestra

En esta investigación debido a que la muestra sobrepasa los cien individuos se realizó el cálculo de la muestra. Por lo cual se realizará la investigación con 196 trabajadores de todas las unidades de observación, de un número de 400 trabajadores del Área de Calzado de Lona de la empresa Plasticaucho S.A.

Calculo de Muestra- Formula

$$n = \frac{N * z^2 * (p * q)}{d^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

n= tamaño de la muestra.

Z= nivel de confianza deseado.

P=probabilidad de éxito.

Q=probabilidad de fracaso.

N=tamaño de la población.

D= precisión.

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 400

Tamaño de muestra: **196**

$$n = \frac{400 * 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}{1.96^2 * (400 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 196$$

Para la realización de la investigación se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnicas e Instrumento

Tabla 2: Técnicas e instrumentos

<i>Tipos de Información</i>	<i>Técnicas de investigación</i>	<i>Instrumentos de investigación</i>
<i>1. Información Secundaria</i>	<i>1.1 Lectura científica</i>	<i>1.1.1 Tesis de Grado 1.1.2 Libros 1.1.3 Artículos científicos 1.1.4 Publicaciones de Revistas</i>
<i>2. Información práctica</i>	<i>2.1 Encuestar</i>	<i>2.1.1 Cuestionario estructurado encuesta</i>

Elaborado por: Erika Vanessa Casa
Fuente: Investigadora

Tabla 3: Variable independiente: EL AUSENTISMO LABORAL

<i>Contextualización</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems Básicos</i>	<i>Técnicas e Instrumentos</i>
<p><i>El Ausentismo Laboral es la abstención de un trabajador a asistir a realizar sus actividades en el lugar de trabajo debido a factores: personales, enfermedades permisos no autorizados o cansancio a la actividad laboral entre otros. La ausencia puede ser remunerada y no remunerados por el empleador; por otra parte las condiciones laborales que se presente en la organización como desmotivación, sueldos bajos, falta de supervisión llevara al trabajador a decidir ausentarse. De la misma manera los tipos más comunes de ausencias son voluntario (permisos, licencias, enfermedad etc.) e involuntarios (calamidades domésticas o por fuerza mayor), cualquiera que fuere el caso la empresa luego del diagnostica deberá implementar estrategias tanto psicosociales, ergonómicas y de carácter organizativo para lograr reducir dicha problemática que afecta directamente a la economía y productividad dela organización.</i></p>	<p><i>Factores</i></p> <p><i>Condiciones laborales</i></p> <p><i>Tipos</i></p>	<p><i>Personales o familiares</i></p> <p><i>Condiciones laborales</i></p> <p><i>Enfermedades</i></p> <p><i>Permisos no autorizados</i></p> <p><i>Cansancio de la actividad</i></p> <p><i>Desmotivación</i></p> <p><i>Sueldo no satisfactorio</i></p> <p><i>Falta de supervisión</i></p> <p><i>Voluntarias</i></p> <p><i>Involuntarias</i></p>	<p><i>¿Cuáles son las causas por las que usted no asistiría a trabajar?</i></p> <p><i>¿Cuándo se ausenta del trabajo justifica la inasistencia?</i></p> <p><i>¿Las inasistencias provocando desmotivación en el equipo de trabajo afectando al desempeño laboral?</i></p> <p><i>¿Cuáles son las causas por las que se ausenta?</i></p> <p><i>¿A qué tiempo se ubica su domicilio del trabajo?</i></p> <p><i>¿Cuántos días en los últimos seis meses ha faltado al trabajo?</i></p> <p><i>¿Usted justifica su inasistencia al trabajo?</i></p>	<p><i>Cuestionario estructurado dirigido a trabajadores de la empresa</i></p> <p><i>Plasticaucho</i></p>

Elaborado por: Erika Vanessa Casa

Fuente: Investigadora

Tabla 4: Variable Dependiente: la productividad

Contextualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
<p>La Productividad se relaciona entre la actividad productiva de la empresa con los medios que se utilizan para obtener la producción; la eficiencia, el capital humano, la tecnología y economía son elementos para la sostenibilidad e la productividad empresarial. Es decir la productividad vendría siendo todas las actividades, insumos, recursos humanos que se usan para lograr metas o productos de una empresa sumado a esto un correcto nivel de desempeño laboral donde la gestión de recursos humanos es vital para motivar un entorno laboral saludable donde el trabajador sea capaz de participar en grupos de trabajo, que sientan la pertinencia y compromiso con la empresa, en la cual la comunicación bidireccional entre e la empresas a trabajadores sean las mejores estrategias para ofertar productos o servicios de calidad fomentando un entorno laboral y empresarial armónico.</p>	<p>Productividad laboral</p>	<p>Eficiencia Capital Humano Tecnología Economía</p>	<p>¿Mantiene un buen estado físico y administrativo del material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?</p>	<p>Cuestionario estructurado dirigido a trabajadores de la empresa Plasticaucho</p>
	<p>Índices de desempeño</p>	<p>Gestión de Recursos Humanos Medición de desempeño</p>	<p>¿Mantiene una actividad positiva ante cambios que se generen en la empresa? ¿Es puntual en la entrega de sus trabajos?</p>	
	<p>Motivación en el entorno laboral</p>	<p>Trabajo en Equipo Pertinencia Comunicación bidireccional</p>	<p>¿Mantiene una actividad positiva ante cambios que se generen en la empresa? ¿Aplica valores institucionales en el puesto de trabajo? ¿Se preocupa por tener conocimientos adecuados para con la empresa, asistiendo cursos de capacitaciones?</p>	

Elaborado por: Erika Vanessa Casa

Fuente: investigadora

Tabla 5. Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIONES
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Área administrativa Área de Servicios Laborales Obreros
3. ¿Sobre qué aspectos?	El ausentismo Laboral y la productividad de los trabajadores
4. ¿Quién?	La obtención de la información será responsable de la actora : Vanessa Casa
5. ¿Cuándo?	Marzo 2017- Septiembre 2018
6. ¿Dónde?	Empresa Plasticaucho S.A
7. ¿Cuántas veces?	Según lo amerite
8. ¿Con que técnicas de recolección?	Lectura Científica Encuesta
9. ¿Con que?	Ficha de observación
10. ¿Con que?	Mientras El área Administrativa, el área de Servicios laborales y los obreros realizan sus actividades diarias.

Elaborado: Erika Vanessa Casa
Fuente: Investigadora

Plan de Procesamiento de la Información

Para analizar la información recolectada a través de los instrumentos de investigación, se procederá de la siguiente manera:

Revisión y codificación de la información.

Una vez recolectado la información se procedió a la codificar las encuestas con un código que permita identificarlas que nos permita tener una respuesta más clara y confiable de cada dato recolectado con la intención de construir el conocimiento adecuado para la investigación.

Análisis de datos

Luego de la recolección y la tabulación de la información requerida es indispensable analizar los resultados que me proporciona las variables en su enfoque global. Con la finalidad de constatar datos o rasgos importantes que guíen al investigador

Interpretación

Para la interpretación de los resultados obtenidos es necesario realizar un análisis basado en los resultados totales de cada una de las variables, con la finalidad de encontrar la solución del problema., para establecer conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

DATOS PERSONALES DE LOS ENCUESTADOS

1.- Edad del encuestado

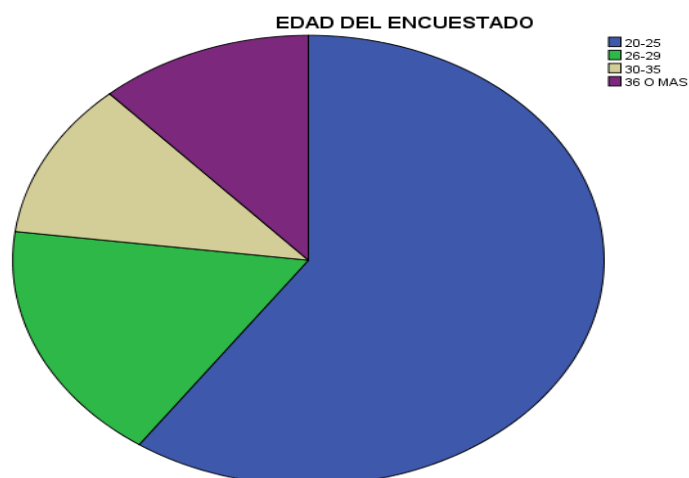
Tabla 6: Edad del encuestado

EDAD DEL ENCUESTADO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
20-25	117	59,7
26-29	34	17,3
30-35	22	11,2
36 O MAS	23	11,7
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Gráfico 5: Edad del encuestado



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De un total 196 trabajadores representados por el grafico.7 sobre a la edad de las personas encuestadas, refleja los siguientes los siguientes resultados: el 59.7% están en el rango de 20 a 25 años, el 17.3% entran en el rango de 26 a 29 años, el 11,2% entran en el rango de 30 a 35 años y el 11.7% son mayores de 35 año

Interpretación

Del análisis de los resultados obtenidos se concluye que los trabajadores de la empresa en su mayoría personas jóvenes, los cuales van aportando una mano de obra de mayor efectividad a la hora de la realización sus actividades laborales, sin dejar de lado a las personas que pasan de los 25 años y tienen como límite los 29 años los cuales representan un poco más la experiencia, en la empresa, por otro lado tenemos a los que tienen mucho más años en la empresa aportando ejemplo a seguir de las nuevas generaciones, en el ámbito laboral y personal.

2.- Instrucción Educativa del encuestado

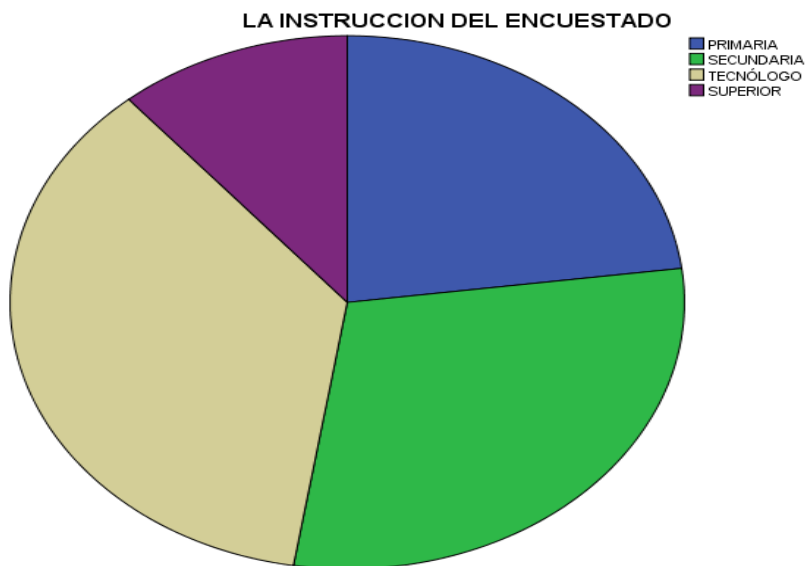
Tabla 7: Instrucción del encuestado

LA INSTRUCCION DEL ENCUESTADO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
PRIMARIA	45	23,0
SECUNDARIA	58	29,6
TECNÓLOGO	71	36,2
SUPERIOR	22	11,2
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 6: Instrucción del encuestado



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa Criollo

Análisis

De los datos generales que corresponde a la instrucción profesional de la mano de obra se muestra en el gráfico 2, reflejando que en un 23% el personal tiene solo la primaria, el 29.6% alcanzo la secundaria, el 36.2% representa a un nivel de tecnólogo, y apenas un 11.2% representa al nivel superior.

Interpretación

Como se muestra en el gráfico, existe en la empresa la mano de obra en su gran mayoría tecnólogos que ejercen la función de producción de una manera más tecnificada, seguida por la mano de obra que alcanzo la secundaria la cual realiza la producción siempre y cuando tenga la supervisión de un obrero de mayor experiencia, los mismos que alcanzaron solamente la primaria, ya que ellos aprendieron de forma empírica, y otro campo de producción esta los de nivel superior, los cuales estarán encargados de la supervisión de los productos, y la calidad de los mismos como parte de su trabajo diario, entre otras cosas.

3.-Genero del encuestado

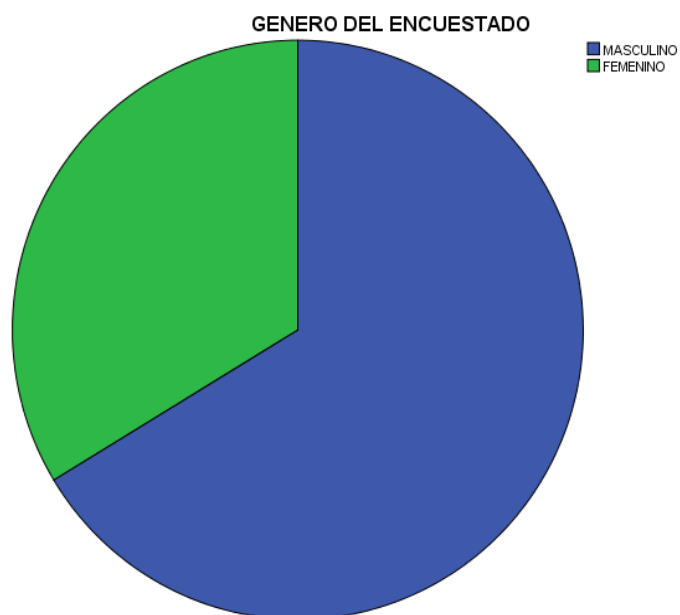
Tabla 8: Genero del encuestado

GENERO DEL ENCUESTADO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
MASCULINO	130	66,3
FEMENINO	66	33,7
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 7: Genero del encuestado



Fuente: Encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De los datos generales de acuerdo al género del personal, se encontró que un 66.3% de los encuestados fueron hombres y un 33.7% fueron mujeres como muestra en el gráfico 3.

Interpretación

Como resultado del análisis es que en la mayoría de la mano de obra de la empresa es de hombres, ya sea por la fuerza física que implica en los procesos, pero también existe la mano de obra femenina en un alto porcentaje.

4.- Estado civil del encuestado.

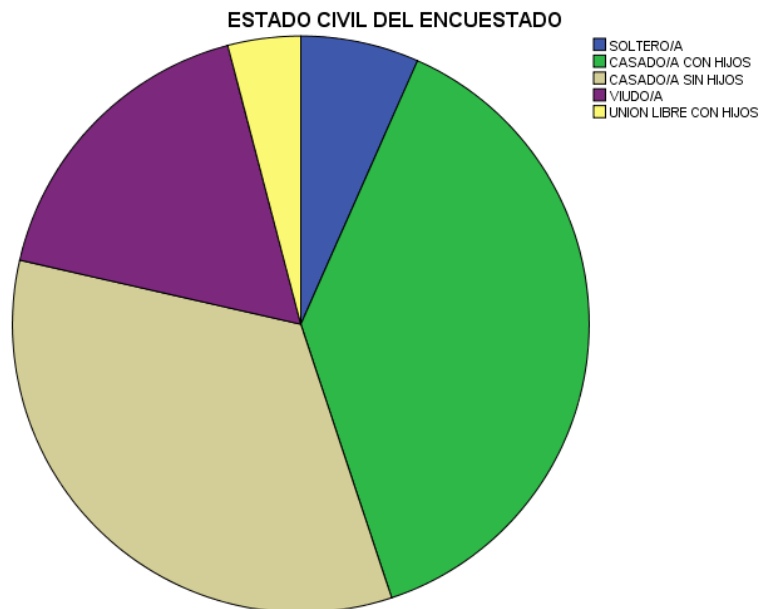
Tabla 9: Estado civil del encuestado

ESTADO CIVIL DEL ENCUESTADO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Soltero/a	13	6,6
Casado/a con hijos	75	38,3
Casado/a sin hijos	66	33,7
Viudo/a	34	17,3
Unión libre con hijos	8	4,1
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Gráfico 8: Estado civil del encuestado



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De los datos generales según el estado civil de los encuestados se encontró que un 6.6% de los encuestados son soltero/a, un 38.3% son casados con hijos, un 33.7% son casados, pero aún no tienen hijos, un 17.3% son personas viudos y un 4.1% es el porcentaje que representa al personal que vive en unión libre, representado en el gráfico 4.

Interpretación

Del análisis de la pregunta se dedujo que en la gran mayoría del personal que tiene la empresa tiene un compromiso, lo cual obliga a trabajar a los jefes de hogar para la manutención de los mismos, acatando y obedeciendo las reglas dispuestas por parte de la empresa, de la misma manera gozar de los beneficios de la misma

PREGUNTAS REFERIDAS AL AUSENTISMO LABORAL

5.- Cuántos días en los últimos seis meses ha faltado al trabajo

Tabla 10: Estado civil del encuestado

CUANTOS DIAS EN LOS ULTIMOS SEIS MESES HA FALTADO EL TRABAJO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
1-2 DIAS	97	49,5
3-4 DIAS	67	34,2
4-5 DIAS	20	10,2
5 O MAS DIAS	12	6,1
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Gráfico 9: Porcentaje de falta de trabajadores



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

En la pregunta 1 la cual corresponde al gráfico 5 se menciona la relación que hay entre la frecuencia de la mano de obra y las faltas de la misma, mostrando en el gráfico los siguientes valores, el 49.5% del personal encuestado falta entre 1 y 2 días cada 6 meses, el 34.2% del personal encuestado falta entre 3 y 4 días cada 6 meses, el 10.2% del personal encuestado falta entre 4 y 5 días cada 6 meses, y solamente el 6.1% del personal encuestado falta más de 5 días en el lapso de 6 meses, tomando estos valores con una muestra de 196 encuestados.

Interpretación

De análisis de la pregunta I podemos constatar los resultados, mostrando que la mayoría del personal falta entre 1 y 2 días en el lapso de 6 meses, el cual afecta a la producción en un mínimo de la misma, de la misma manera existe un gran porcentaje que falta entre 3 y 4 días, en el mismo lapso de tiempo, el cual provoca malestar y aumento de carga para otros obreros, pero también existe personal el cual se ausenta del trabajo más de 4 días, provocando atraso en la producción de la empresa.

6.- Cuáles son las causas por las que se ausentan los trabajadores

Tabla 11: Causas de ausencia de los trabajadores

CUALES SON LAS CAUSAS POR LAS QUE SE AUSENTAN

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Enfermedad	138	70,4
Problemas personales o familiares	58	29,6
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 10: Porcentaje de las causas porque falta los trabajadores



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

En esta pregunta se analiza las causas de ausencia del personal y según la tabulación muestra que un 70.4% del personal encuestado se ausenta por enfermedad, y un 29.6% del personal encuestado falta a sus labores por algún problema familiar o enfermedad de la misma, evidenciando que el personal encuestado no falta por tener conflictos laborales.

Interpretación

Debido a los procesos que realizan los obreros para la producción, el ambiente de trabajo y la carga del mismo es muy propenso que la mano de obra se enferme y se ausente de las labores diarias provocando aumento de carga laboral del personal que no tiene estos problemas, de una manera similar la otra causa de ausencia del personal es por cuidados especiales de algún familiar que esté a cargo del obrero, el cual tendrá que brindar el apoyo y el cuidado al mismo.

7.- Cuándo se ausenta del trabajo justifica la inasistencia.

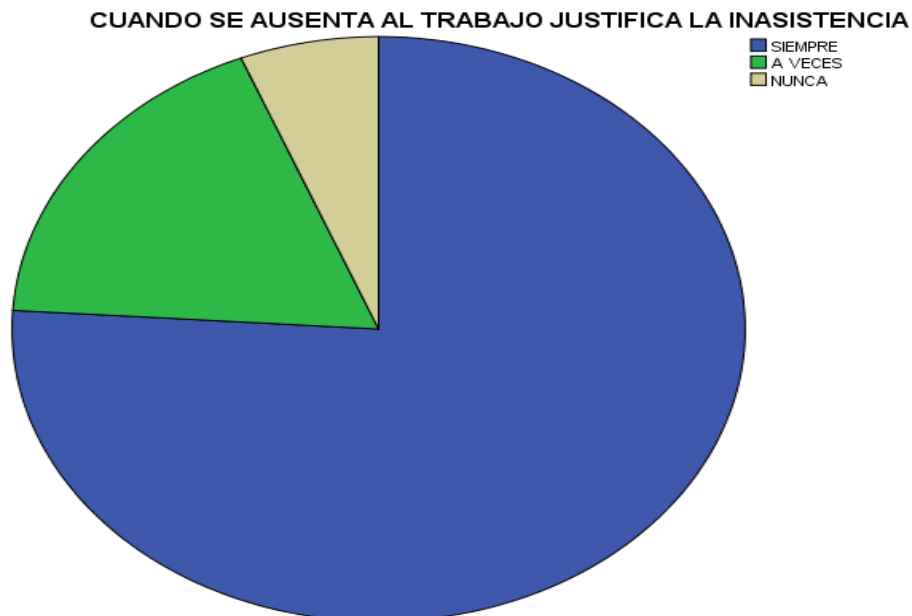
Tabla 12: Justificación de los trabajadores

CUANDO SE AUSENTE AL TRABAJO JUSTIFICA LA INASISTENCIA

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Siempre	149	76,0
A veces	35	17,9
Nunca	12	6,1
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Gráfico 11: Porcentaje de justificaciones de faltas de los trabajadores



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De la pregunta III muestra cual se justifica de la mano de obra cuando uno de sus elementos falta, el cual se muestra con los siguientes porcentajes, con un 76% está en primer lugar la justificación, el 17.9% son las personas que a veces justifican las faltas y un 6.1% es el porcentaje de personas que no justifican sus inasistencias.

Interpretación

De análisis del estudio el cual hace la referencia entre las personas las que justifican hay la gran mayoría del personal que justifica su inasistencia ya sea por alguna de las causas anteriores, llevando a un punto de responsabilidad muy bueno tanto para el obrero y la empresa, por otra parte existe un grupo considerado de personal que no justifican a tiempo provocando multas en el ámbito económico para los mismos, y también existe un porcentaje muy pequeño de mano de obra que no justifican sus inasistencias debido a problemas muy fuertes los cuales impiden la justificación de las mismas.

8.- A qué tiempo se ubica su domicilio del trabajo.

Tabla 13: Tiempo en llegar los trabajadores a la empresa

A QUE TIEMPO SE UBICA SU DOMICILIO DEL TRABAJO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
10-20 MIN	24	12,2
20-30 MIN	58	29,6
30-40 MIN	47	24,0
40-50 MIN	34	17,3
1 H O MAS	33	16,8
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 12: Porcentaje del tiempo que tarda en llegar al trabajo.



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De acuerdo a la pregunta tenemos como resultado que un porcentaje de 12.2% de trabajadores viven dentro de un rango de tiempo entre 10 y 20 minutos, un 29.6% de trabajadores viven dentro de un rango de tiempo de 20 minutos a media hora, también existen trabajadores que viven lejos y el tiempo que tarda en llegar a la empresa sobrepasa la media hora así tenemos un porcentaje de 24% que entran en el rango de 30 a 40 minutos, un 17.3% que entran en el rango de 40 a 50 minutos y también hay trabajadores que viven muy lejos que se demoran en llegar a la empresa más de una hora mostrando un porcentaje del 16.8%.

Interpretación

De acuerdo al análisis de la pregunta anterior concluimos que existen trabajadores los cuales tienen el lugar de residencia cerca y lejos de la empresa provocando que los que viven lejos madruguen un poco más, lo cual provoca que las personas tiendan a atrasarse por factores fuera de su dependencia, ocasionando mal estar con los demás trabajadores.

9.- Las inasistencias provocan desmotivación en el equipo de trabajo, afectando al desempeño laboral.

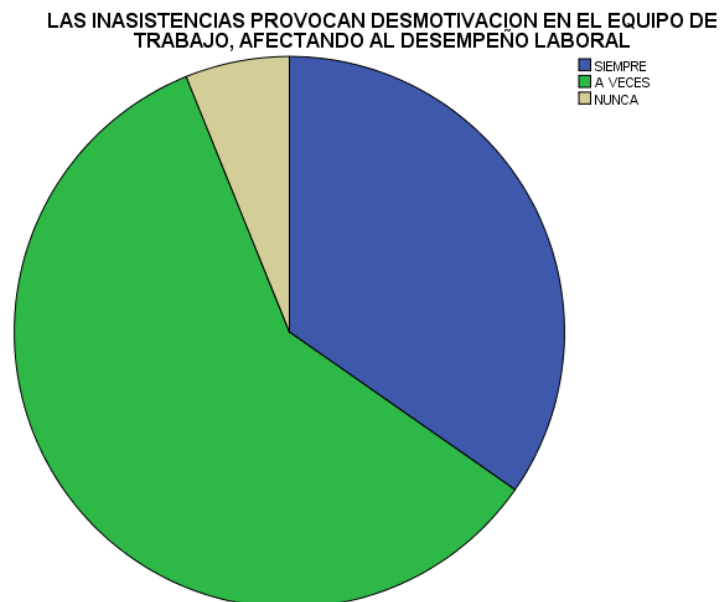
Tabla 14: Desmotivación de los trabajadores a la empresa

**LAS INASISTENCIAS PROVOCAN
DESMOTIVACION EN EL EQUIPO DE TRABAJO,
AFECTANDO AL DESEMPEÑO LABORAL**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	68	34,7
A veces	116	59,2
Nunca	12	6,1
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Gráfico 13: Porcentaje de desmotivación al ausentar un trabajador.



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De acuerdo a la pregunta la desmotivación provocada por las inasistencias tiene una aceptación del 34.7%, un 59.2% desmotivan a veces y un 6.1% nunca desmotivan.

Interpretación

Con el análisis de la pregunta anterior afirmamos que las inasistencias provocan desmotivación a veces en su gran mayoría de los trabajadores, provocando un atraso en la producción y aumento de carga labora para otros trabajadores, pero hay un grupo de producción a los cuales les afectan siempre que un trabajador falte por la importancia del proceso a realizar.

REFIRIENDOSE A LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES.

10.- Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.

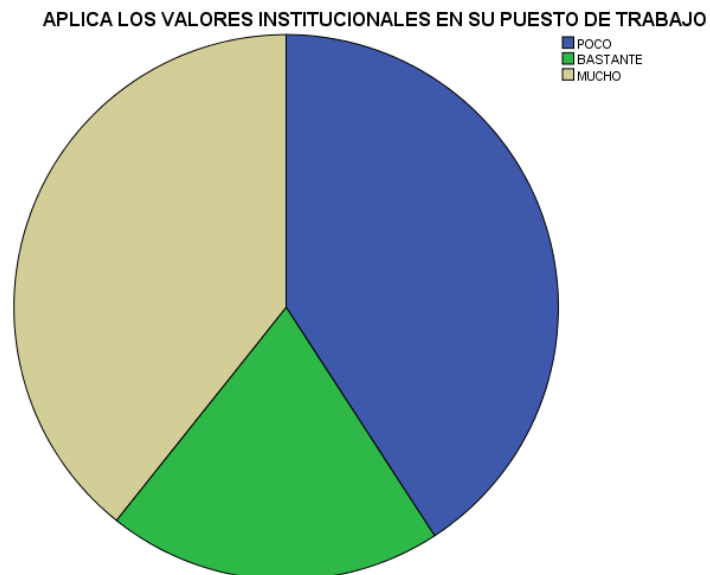
Tabla 15: Valores de los trabajadores con la empresa

APLICA LOS VALORES INSTITUCIONALES EN SU PUESTO DE TRABAJO

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Poco	80	40,8
Bastante	39	19,9
Mucho	77	39,3
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 14: Porcentaje de valores aplicados por un trabajador.



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

Como se muestra en la tabla de resultados refleja el porcentaje de aplicación de valores institucionales con un 40.8% de trabajadores que aplican un poco los valores, un 19.9% de trabajadores que aplican bastante los valores y un 39.3% aplican mucho los valores institucionales para el bien de la empresa.

Interpretación

De acuerdo al análisis de la pregunta anterior, mencionamos que un gran porcentaje de trabajadores aplican poco los valores institucionales, lo cual provoca que la ética profesional se vea afectada, lo cual está en proceso de mejora ya que la mayor parte de trabajadores tiene apego a los valores institucionales demostrando que los valores institucionales son la carta de presentación de la empresa

11.- Es puntual a la entrega de sus trabajos

Tabla 16: Puntualidad de trabajos con la empresa

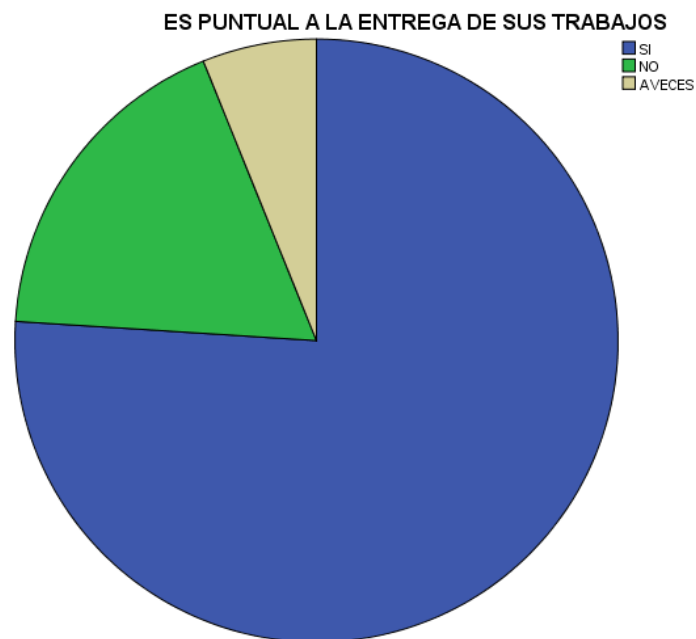
Es puntual a la entrega de sus trabajos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Si	149	76,0
No	35	17,9
A veces	12	6,1
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores

Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 15: Porcentaje de puntualidad al entregar un trabajo por un trabajador.



Fuente: encuesta a trabajadores

Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

De acuerdo al análisis de la tabulación de datos muestra que un 76% de los trabajadores encuestados los cuales entregan sus trabajos a tiempo, un 17.9% de trabajadores que no entregan a tiempo sus trabajos y un 6.1% de personas encuestados los cuales entregan a veces a tiempo su trabajo.

Interpretación

Según el análisis la mayoría de trabajadores entregan a tiempo, y un porcentaje menor no por condiciones de la maquinaria o por falta de materia prima, por ausencia al trabajo, o causas de fuerza mayor, quien le impida la realización del proceso el cual no entregue su trabajo a tiempo.

12.- Mantiene un buen estado físico y administrativo del material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.

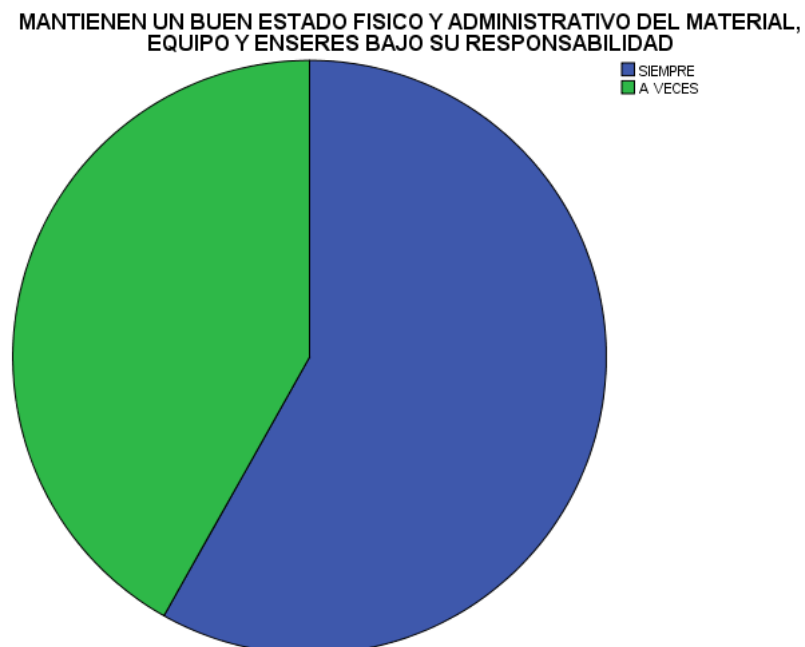
Tabla 17: Cuidados de herramientas de la empresa

Mantienen un buen estado físico y administrativo del material, equipo y enseres bajo su responsabilidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	114	58,2
A veces	82	41,8
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 16: Porcentaje de cuidado de una herramienta de trabajo por un trabajador.



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

Según el inventario y la tabulación de datos realizado en esta encuesta hay un 58.2% del personal encuestado mantiene en buen estado las herramientas y un 41.8% del personal encuestado a veces lo mantiene en buen estado.

Interpretación

Del análisis de la pregunta anterior se muestra que la mayoría de los trabajadores mantienen buen estado las herramientas ya sea por el uso o por el año de fabricación de la maquinaria, pero también existe un porcentaje considerable de trabajadores que a veces las mantienen de la misma manera por la manera de uso y por los equipos que anteriormente estaban ya dañados.

13.- Conserva una actitud positiva ante cambios que genera la empresa.

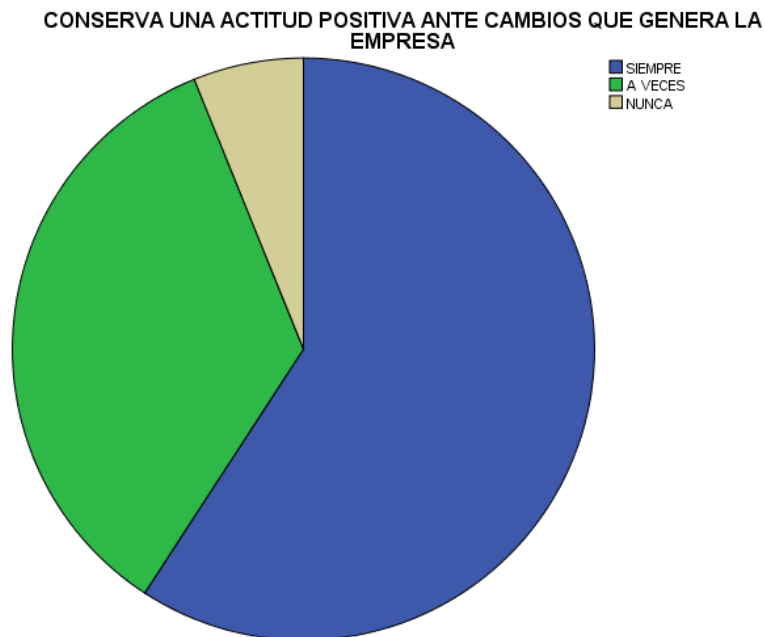
Tabla 18: Actitud positiva ante cambios con la empresa

Conserva una actitud positiva ante cambios que genera la empresa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Siempre	116	59,2
A veces	68	34,7
Nunca	12	6,1
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Grafico 17: Porcentaje de positivismo ante cambios en la empresa por un trabajador.



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

Frente a un cambio de actitud los trabajadores hay un 59.2% que siempre aceptan y es cambio para motivarse, un 34.7% de los trabajadores que a veces aceptan y un 6.1% los cuales no aceptan cambios.

Interpretación

Mediante un análisis de la pregunta anterior mencionamos que la gran mayoría está dispuesta a un cambio, el cual sea de mucha mejora y satisfacción para los trabajadores ya que con cambios nuevos pueden superarse de manera más técnica y eficiente, pero hay un porcentaje que esta aferrado a las mismas técnicas de producción la cuales no desean que exista un cambio en la empresa.

14.- Se preocupa por tener conocimientos adecuados para con la empresa, asistiendo a cursos de capacitación.

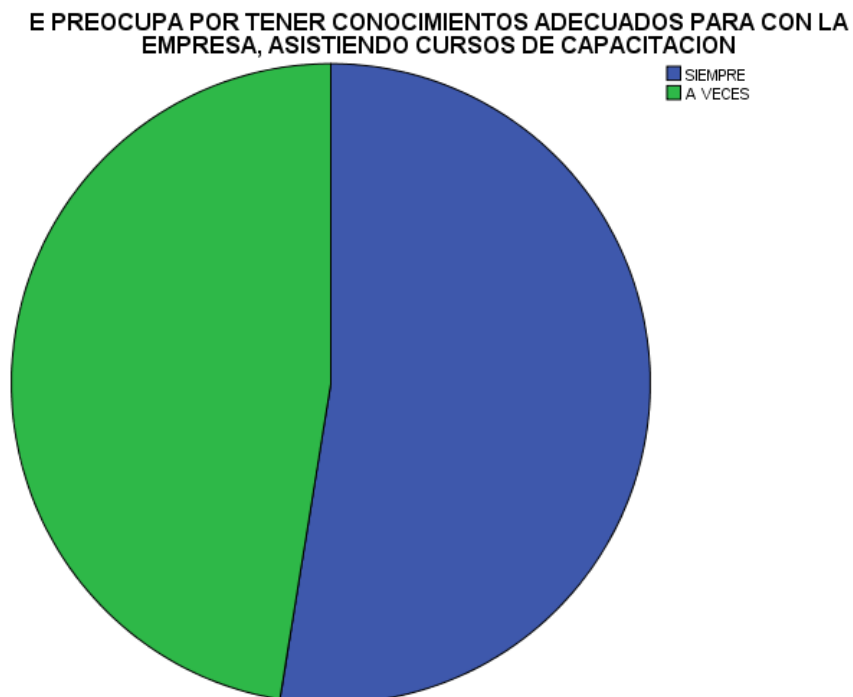
Tabla 19: Capacitación para mejorar el rendimiento con la empresa

Se preocupa por tener conocimientos adecuados para con la empresa, asistiendo cursos de capacitación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	103	52,6
A veces	93	47,4
Total	196	100,0

Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Gráfico 18: Porcentaje de capacitación por un trabajador.



Fuente: encuesta a trabajadores
Elaborado por. Erika Vanessa Casa

Análisis

En la totalidad los trabajadores se capacitan, pero algunos de ellos con mayor frecuencia que otros como muestra la tabla, así con un 52.6% de trabajadores que están capacitándose continuamente, y un 47.4% de trabajadores que se capacitan a veces.

Interpretación

De acuerdo al resultado de los datos obtenidos en la encuesta en la totalidad todos los trabajadores de la empresa se capacitan aumentando la capacidad de tecnificar los procesos, lo cual genera un valor muy alto al producto, y por otra parte las capacitaciones para algunos trabajadores son constantes, y para otros e muy pocas veces, provocando que haya una diferencia entre trabajadores por las capacidades y aptitudes adquiridas.

COMPROBACION DE LA HIPÓTESIS

Modelo Lógico

“El ausentismo laboral y el impacto en la productividad de los trabajadores influye en el proceso de la empresa Plasticaucho S.A. del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua”

Hipótesis nula (H_0)

“El ausentismo laboral y el impacto en la productividad de los trabajadores no influye en el proceso de la empresa Plasticaucho S.A. del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua”

Hipótesis alternativa (H_a)

“El ausentismo laboral y el impacto en la productividad de los trabajadores influye en el proceso de la empresa Plasticaucho S.A. del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua”

Modelo Matemático

$$H_a = H1$$

$$H_o \neq H1$$

Nivel De Significación

Se selecciona un nivel de significación del 5% que representa al 0.05, para la comprobación de la hipótesis.

Modelo Estadístico

Se aplicará el modelo estadístico de la prueba de Chi Cuadrado, por las alternativas que tiene la encuesta.

Selección del Estadístico

El estudio realizado a los trabajadores de la Empresa Plasticaucho S.A. con respecto al ausentismo laboral y la productividad de los mismos, debido a la existencia de varias alternativas, se elabora una tabla de contingencia, seleccionando el Chi-cuadrado para la comprobación de la hipótesis.

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Dónde:

\sum = Sumatoria.

F_o = Frecuencia Observada.

F_e = Frecuencia Esperada.

Región de Aceptación y Rechazo

Para el cálculo de las partes que componen la región de aceptación y rechazo, se determinó los grados de libertad, y se determina el valor del Chi-cuadrado en la tabla estadística.

Calculo de grados de libertad

$$gl=(F-1)*(C-1)$$

$$gl=(6-1)*(5-1)$$

$$gl=(5)*(4)$$

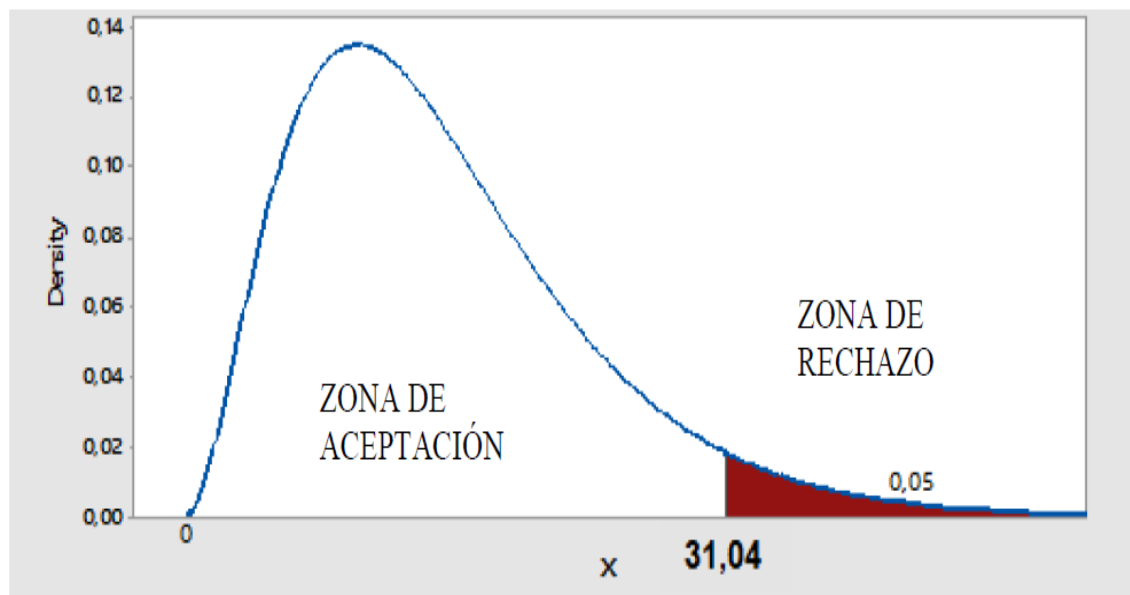
$$gl=20$$

gl calculados \leq gl tabulado

$$20 \leq 31.04$$

Con una zona de rechazo de 0.05.

Gráfico N° 19 Cálculo estadístico



Fuente: Investigadora

Elaborado por: Erika Vanessa Casa.

CALCULO ESTADISTICO

Tabla N° 20 Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					TOTAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	OCACIONAL	RARA VEZ	NUNCA	
Cuando falta al trabajo ocasiona desmotivación en equipo de trabajo	68	116	12	0	0	196
Cuando falta al trabajo justifica	149	35	12	0	0	196
Las faltas al trabajo son de mucha importancia	138	58	0	0	0	196
Adquiere mayor conocimiento para desempeño en el trabajo	103	93	0	0	0	196
Mantienen una actitud laboral buena después de una falta al trabajo	116	68	12	0	0	196
Mantiene un buen estado de los instrumentos de trabajo	144	52	0	0	0	196
TOTAL	718	422	36	0	0	1176

Elaborado por: Erika Vanessa Casa.

Tabla N° 21 Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					TOTAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	OCACIONAL	RARA VEZ	NUNCA	
Cuando falta al trabajo ocasiona desmotivación en equipo de trabajo	76.8	145.0	15.0	0.0	0.0	236.8
Cuando falta al trabajo justifica	168.4	43.8	15.0	0.0	0.0	227.1
Las faltas al trabajo son de mucha importancia	155.9	72.5	0.0	0.0	0.0	228.4
Adquiere mayor conocimiento para desempeño en el trabajo	116.4	116.3	0.0	0.0	0.0	232.6
Mantienen una actitud laboral buena después de una falta al trabajo	131.1	85.0	15.0	0.0	0.0	231.1
Mantiene un buen estado de los instrumentos de trabajo	162.7	65.0	0.0	0.0	0.0	227.7
TOTAL	811.3	527.5	45.0	0.0	0.0	1383.8

Elaborado por: Erika Vanessa Casa.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez concluido el proceso investigativo, referente a El Ausentismo Laboral y el impacto en Productividad de los trabajadores de la Empresa Plasticaucho y productividad, se generan las siguientes conclusiones.

- Los factores más concurrentes para que los trabajadores no asistan al lugar de trabajo al desarrollo de su actividad diaria son a causa: las enfermedades de los trabajadores y los problemas personales o familiares. Dichos factores por un lado si el trabajador presenta una enfermedad, tiene a ausentarse para acudir al medio o por reposos recomendado por el mismo, ciertos casos serán justificados dependiendo de la gravedad, en otras situaciones los empleados tienen a abusar de certificados emitidos por sus médicos, lo que conlleva incluso a más de la falta diaria a tomarse más días de los necesarios para la recuperación de la enfermedad. Esta situación al repetirse por varias ocasiones hace que ya no sea justificables afectando directamente a la economía de la empresa, a más de al mismo trabajar y a sus compañeros de labor. Por otra parte al tratar sobre problemas tanto personales como familiares del trabajador hace que este se ausente y no siempre serán justificados a menos que se trate de calamidades o motivos de fuerza mayor como muerte de algún familiar cercano o algún desastre natural dependiendo del caso se justifica legalmente pero ante otros imprevistos familiares no habría justificación. Ante las inasistencias y las distintas implicaciones en conjunto afecta a la productividad de la empresa.

- De acuerdo a los datos estadísticos obtenidos en lo referente a la productividad de los trabajadores, se determina que la mayor parte de los empleados de la empresa son jóvenes, su mayor parte tienen un nivel instructivo de secundaria hasta un tercer nivel, tendiendo entonces a ser más responsables en las entregas de sus trabajos, adaptándose con mayor facilidad

- ante cambios en la empresa, aplicando valores de la compañía y llevar a si un mantenimiento responsable de materias primas y herramientas a su mando, se identifica a demás que la mayor parte busca capacitarse en afán de ser más útil para la empresa. Se diría que un 57.6% de los trabajadores representan a la productividad existente de los mismos.
- Así mismo de acuerdo al resultado arrojado de acuerdo al cálculo del chi cuadro se establece el ausentismo laboral y la productividad laboral, las dos variables de estudio están relacionadas ya que la una influye sobre la otra, es claro notar que ante las ausencias justificables o no justificables afecta directamente a la economía de la empresa, a los demás trabajadores, al proceso productivo diario y a la sostenibilidad de la empresa afecta a la productividad empresarial debido a que la productividad se entiende como un resultado determinado y que sea económicamente evaluable. Ante la ausencia de un trabajador este balance se desequilibra.
- Para terminar se debe establecer que, el reducir el ausentismo laboral, es una labor de compromiso, un trabajo disciplinado, con amplia creatividad para diseñar propuestas de gran impacto, lo cual se lo puede realizar con la participación y el trabajo en equipo de todos los actores involucrados en la compañía, los grandes cambios a favor de la empresa y sus trabajadores, y el resultado de ello, se reflejara en el incremento de la productividad, colaborando a las grandes exigencias empresarial a nivel del país y del mundo.

Recomendaciones

- Una vez identificado los factores más concurrentes para el ausentismo laboral existente en la empresa como lo ausencia por enfermedad y problemas personales o familiares , se recomienda trabajar de manera multidisciplinaria para identificar los casos justificables y no justificables con el fin de evitar ausencias no necesarias , en un trabajo de equipo que vele por la integridad del trabajador como por el desarrollo productivo de la empresa, promoviendo

a ser imagen corporativa y ejemplo de gestión del ausentismo ante el resto de empresas.

- Es notorio que los trabajadores de la empresa poseen un buen nivel de productividad, pero al ser una de las empresa líderes a nivel del país exige mayor calidad y cantidad, en la cual se debe elevar cada vez más la productividad de la misma. Fomentando mayor compromiso y pertinencia de los trabajadores a la empresa, motivándoles y premiándolos con incentivos económicos por su gran rendimiento y objetivos alcanzados y por su gran aporte a la productividad de la empresa, colocando al trabajador como ente principal de la empresa. Fortaleciendo la imagen corporativa por el interés e importancia que tiene el bienestar del trabajador para la empresa.
- Como se observa que el ausentismo es un problema socio-familiar y empresarial el cual afecta la economía de forma directa, por lo que se propone realizar un plan de control del ausentismo laboral de los trabajadores, fomentando el compromiso con la empresa, un ambiente laboral saludable, fortaleciendo la comunicación entre los trabajadores operarios y trabajadores jefes, con el fin identificar posibles estrategias para reducir el ausentismo e incrementar la productividad laboral.
- Es necesario realizar actividades que fomente la comunicación asertiva y permanente entre trabajadores, en los sitios de trabajos con los líderes de cada una de las áreas y la intervención del departamento de servicios laborales de la empresa, mediante un trabajo multidisciplinario que implique la interrelación entre: Trabajo Social, Médico ocupacional, jefes de Área y la Alta Dirección, para motivar y fortalecer la expresión, autonomía y comportamiento ante los diferentes conflictos con que se encuentre el empleado, de esta manera fortalecer el compromiso armonioso con la compañía.
- Para tener una investigación mucho más amplia sobre el ausentismo y la productividad se recomienda realizar un estudio mucho más profundo donde

se involucre la totalidad de los actores y para afianzar aún más la investigación la empresa facilite datos estadísticos sobre la productividad y las ausencias de los trabajadores, donde la empresa vea el beneficio que tiene el estudio para poder encontrar las mejores soluciones ante la problemática.

- La implementación de un plan de intervención, permitirá generar estrategias de intervención, tanto en la gestión del ausentismo laboral como en la productividad de la empresa, puesto que cada trabajador se encuentra rodeado por situaciones familiares o de salud diferentes, por lo cual se debe abordar de tal forma que se ajuste a las necesidades de los trabajadores con el fin de procurar el bienestar laboral y a más de aquello se mejore aún más la productividad y exigencias de la empresa.
- Para finalizar se recomienda realizar un estudio minucioso acerca del ausentismo laboral con la participación de todo el personal para identificar el problema y realizar un base de datos, la cual ayudara para prevenir faltas al trabajo, las cuales no sean necesarias.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Tema

Plan de control del ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa Plasticaucho Industrial S.A

Datos Informativos

Institución Ejecutora

Universidad Técnica de Ambato

Beneficiarios Directos

Trabajadores de la Empresa Plasticaucho Industrial S.A

Beneficiarios Indirectos

Autoridades

Docentes

Departamento de Trabajo Social

Ubicación

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Dirección del organismo:

PLANTA 1: CATIGLATA

Panamericana Norte Km. 2 1/2

PLANTA 2: PARQUE INDUSTRIAL

Parque Industrial 4ta. Etapa Panamericana Norte Km. 10

Tiempo Estimado de Ejecución

Inicio: 2018

Finalización: 2019

Equipo Técnico Responsable: Egr. T.S Erika Vanessa Casa Criollo

Antecedentes de la Propuesta

Basándose en la importancia que tiene el Ausentismo Laboral para todo tipo de empresa sea esta pública o privada, que brinde algún servicio o productos. Como es el caso del ausentismo laboral existente en la empresa Plasticaucho Industrial S.A y en el interés de reducir el índice de ausentismo ya que el cual provoca gastos directos e indirectos a la empresa, afectando a la productividad de la compañía, la escasa aplicación de conceptos, teorías, marco legal y más factores que afectan a los trabajadores y por ende a la empresa. Se ha visto la necesidad de elaborar Plan de control del ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa Plasticaucho Industrial S.A.

Con el objetivo de disminuir el ausentismo laboral, trabajando tanto para el beneficio de los trabajadores como para la empresa a nivel integral de los mismos, que conlleve a elevar los niveles de la productividad y las exigencias empresariales. La principal finalidad que tiene el Plan de Control para la disminución del ausentismo laboral es encaminar al desarrollo, interacción, relaciones positivas entre trabajadores y la empresa en general, para gestionar de mejor manera el ausentismo laboral existente en la empresa Plasticaucho Industrial, de esa forma se mejore los niveles de productividad de la empresa, así como, la vida laboral integral del trabajador.

Justificación

Para el éxito, la consolidación y permanencia de una empresa, en donde la innovación y globalización no se detienen, es importante la permanencia de recursos humanos para mantener los procesos continuos de producción, se hace necesario que los trabajadores no falten a sus actividades laborales.

Por medio de la investigación se puede conocer la existencia de ausentismo laboral en la empresa y de la misma manera como esto influye en la productividad empresarial, por otra parte los factores que contribuyen a la ausencia como enfermedad, problemas familiares son inconvenientes que contribuyen a afectar la sostenibilidad de la empresa, por lo que hay que procurar la satisfacción laboral de los trabajadores.

La satisfacción laboral de los empleados es fundamental, para el surgimiento de beneficios, un clima laboral saludable, que el trabajador se sienta comprometido con la empresa con pertinencia que lleve a la mejora de la productividad entre otras. Motivo por el cual es necesario la gestión del ausentismo laboral en la empresa Plasticaucho Industrial S.A, se pueda lograr determinar y sugerir las mejores alternativas de solución.

Debido que el ausentismo laboral provoca un sin número de consecuencias negativas, tanto para la empresa como para el trabajador según lo afirma:

(Alfaro, y otros, 2012), el absentismo o ausentismo laboral tiene resultados negativos para el trabajador, su familia, sus compañeros de trabajo, la empresa y el personal directivo, y toda la sociedad, el cual desde el punto empresarial el absentismo es un problema que se debe dar solución por sus gastos económicos a la empresa. Para las empresas los principales efectos negativos del ausentismo son: la disminución de la productividad y el aumento de los costos. La relación existen entre la productividad y el ausentismo puede resumirse en lo siguiente: Ante la ausencia del puesto de trabajo el proceso de producción no se desarrolla con normalidad, disminuyendo la producción en la cual la empresa respondería a la sustitución del trabajador. Donde

surgen dos tipos de costo: Costos indirectos.- En caso de ausencia por accidente de trabajo los gastos serán sanciones o recargos de prestaciones de seguridad social, por paralización de la actividad, pérdidas de imagen, daños materiales, reducción de materias primas, etc; Costos directos.- los salarios de los trabajadores ausentes, retribuciones de sustitutos, y costo de horas extras.

Objetivos de la propuesta de intervención

Objetivo General

Elaborar un Plan de Control del ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa Plasticaucho Industrial S.A

Objetivos específicos

- Planificar con los profesionales competentes de la empresa las causas más representativas de la ausencia en los trabajadores, desde la perspectiva interna de organización para su intervención.
- Facilitar relaciones fructíferas entre el trabajador y la empresa mediante la herramienta como el plan de control del ausentismo laboral, el cual permitirá apoderarse de nuevos intereses que apoyen a su desarrollo.
- Evaluar continuamente plan y determinar posibles mejoras o cambios.

Análisis de factibilidad

En el trabajo de investigación que se ha realizado a la Empresa Plasticaucho Industrial S.A se ha logrado demostrar el ausentismo laboral incide en la productividad de sus trabajadores y por ende en los ingresos de la empresa. Al no existir un método que proponga crear una serie de estrategias que permita reducir el problema, por lo cual es factible la realización de la propuesta.

El plan es una herramienta efectiva, viable y útil que contribuirá a la mejora de procesos de producción, inclusión de los actores principales, en este caso los trabajadores.

La propuesta se estructura de acuerdo a un modelo, técnicas, estrategias metodológicas y bases científicas que exige la investigación.

Factibilidad social

La participación de los empleados con el proceso continuo y la mejora de la empresa Plasticaucho Industrial es de mucha relevancia, ya que es la base de la economía de la misma, teniendo como órgano principal la producción diaria de sus elementos para salir al consumo de las personas, por lo cual es un problema de mucha importancia el ausentismo de los trabajadores.

La Universidad Técnica de Ambato se esfuerza por buscar y lograr un proceso de participación que responda a las necesidades actuales de la sociedad, además que trabaja con el slogan *estamos construyendo la mejor universidad del país*, para lo cual, las instituciones conjuntamente con cada uno de sus estudiantes levantarán el prestigio de la misma realizando y reforzando con los conocimientos adquiridos en la misma, de este modo mediante la investigación realizada la factibilidad social de la creación de un plan de control de ausentismo laboral para la empresa Plasticaucho Industrial.

Factibilidad Operativa

Comprende una determinación de la probabilidad de que la propuesta se realice como se planifique mediante métodos, técnicas y procedimientos que permitan a los trabajadores realizar de una manera segura y comprometida con el propósito del plan y con las actividades a desarrollarse, la cual dependerá del apoyo mutuo entre el área de producción y el área administrativa de la empresa. Además, se requiere una evaluación para identificar las actividades que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente.

Factibilidad técnica

Esta factibilidad se refiere a los recursos humanos, tecnológicos, y materiales que pueden ser útiles para la realización de la propuesta planteada.

Factibilidad política

Con la investigación realizada el ausentismo de los trabajadores en empresas del sector privado es un tema de estudio que se generaliza en la Constitución de la Republica de Ecuador y en el código de trabajo, el cual nos da las posibles falencias, con lo cual se puede llegar a una intervención y mejora del proceso para que no exista ausentismo al trabajo.

Factibilidad Financiera

Según (Burbano, 2005) la factibilidad económica-financiera *“Es la estimación programada, de manera sistémica, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado”* (pág. 16) de la misma manera establece que el presupuesto *“ es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que los propone alcanzar la administración de una empresa en un periodo, con la adoptaron de las estrategias necesarias para lograrlas”* (pág. 18) , como menciona el autor la implementación de esta propuesta determina la ejecución de diferentes actividades y costos en la cual, la empresa Plasticaucho Industrial, cuenta con una autonomía presupuestaria con la capacidad de financiar el total de la propuesta.

Factibilidad Legal

De acuerdo al marco legal, la propuesta planteada es factible debido a que contribuye a la aplicación de los derechos y garantías establecidas en la constitución y la normativa legal vigente.

La Constitución del Ecuador (2008), en su artículo 33 establece que *“el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”* (pág. 29).

A la misma vez, en el artículo 326, numeral 5 establece que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (pág. 152).

FUNDAMENTACION TEORICA-CIENTIFICA

Definición de plan

(Jiménez , 2014) Menciona que:

Un plan es un documento que describe cómo se va a implementar un proyecto, listando a todos los ejecutantes, sus responsabilidades y cometidos, y todas las tareas necesarias ordenadas por las fechas de su ejecución.

El plan es una herramienta metodológica, de planeación, estratégica, de articulación de los procesos, que permite construir una propuesta de intervención educativa.

El plan, como otras herramientas de planificación, busca que se identifiquen y se asuman los problemas educativos de la institución; permite tomar decisiones, establecer metas, objetivos y estrategias que se asuman como comunes de un determinado grupo; desarrollar y mejorar los programas, proyectos y actividades además de promover la evaluación permanente. (pág. 5)

Tipo de planes

De acuerdo a (Mikoluk, 2013) existen tres tipos de planes de gestión que utiliza en la organización: El plan estratégico: es complejo de un nivel alto con visión, objetivos, y valores que se basan en la empresa con alcance largo plazo; El plan Táctico: se refiere a las tácticas que la organización realizara para alcanzar las metas del plan estratégico, este documento puede contener cualquier cosa y lo necesario para alcanzar la metas organizacionales; El plan Operativo es el que detalla el día al día de la compañía, este define una hoja de ruta d los objetivos tácticos a corto plazo.

EI AUSENTISMO LABORAL

(Sanchez D. , 2015)El ausentismo laboral es un fenómeno inseparable de las empresas, sin importar el nivel económico de la organización, las ausencias al trabajo surgirían por diversos factores como: psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos. Por lo cual los programas de gestión organizativos son importante manejar en las empresas para reducir las consecuencias negativas directas e indirectas en lo referente a costos, productividad y las afectaciones a las áreas de recursos humanos y administrativas.

**“PLAN DE CONTROL DEL AUSENTISMO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A”**

**Dirigido a los trabajadores con incidencias de Ausentismo Laboral de la Empresa
Plasticaucho Industrial S.A**



**PLAN ELABORADO PARA LA EMPRESA PLASTICAUCHO
INDUSTRIAL S.A**

AUTORA

ERIKA VANESSA CASA. C

2018

PLAN DE CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A

Introducción

El ausentismo laboral es un fenómeno de gran trascendencia social que afecta a todas las organizaciones, tanto públicas como privadas. Está directamente vinculado a la actitud del individuo y resulta enormemente perjudicial para la propia organización y, en el caso de las administraciones públicas, para toda la sociedad en su conjunto, al generar una disminución de la productividad laboral de la que se deriva un empeoramiento de la calidad del servicio prestado y, sobre todo, importantes incrementos de los costes laborales que, finalmente, repercuten en la ciudadanía.

Aunque se trata de un fenómeno extendido, la incidencia de este problema, desde el punto de vista comparativo (Ver apartado V. Análisis de Situación), ha sido y sigue siendo mayor en el ámbito de las organizaciones públicas y ello, a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años por controlarlo y reducirlo.

Este hecho, unido a la actual situación de crisis económica general y al enorme déficit que soportan todas las administraciones públicas, sin excepción, justifican plenamente la decisión de abordar este problema y proponer desde la Secretaría Autónoma de días adicionales de vacaciones vinculados a los años de servicios prestados y los días compensatorios que se reconocían en el citado decreto al personal empleado público.

Adicionalmente, y con la doble finalidad de contribuir a la disminución del gasto público y reducir el absentismo laboral, el citado Decreto-Ley suspende en determinados supuestos, el complemento a las prestaciones de la Seguridad Social en procesos de incapacidad temporal.

Beneficios

La aplicación del Plan de Control del Ausentismo laboral mejora la marca interna de la Empresa Plasticaucho Industrial promoviendo las siguientes ventajas:

- ✓ INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO
- ✓ AUMENTA EL RENDIMIENTO
- ✓ CREA UN VINCULO EMOCIONAL DEL TRABAJADOR HACIA LA EMPRESA
- ✓ MEJORA LA IMAGEN DE LA EMPRESA FRENTE AL MERCADO Y LOS COMPETIDORES
- ✓ DISMINUYE LA ROTACION DEL PERSONAL

Indicadores

Un plan de control del ausentismo laboral enfocado en potencializar la marca interna de los colaboradores va a tener un resultado directo en los índices del área de Talento Humano, los cuales se describen a continuación:

- ✓ PORCENTAJE DE ROTACION PERSONAL
- ✓ RESULTADO DE CLIMA LABORAL
- ✓ PORCENTAJE DE AUSENTISMO
- ✓ PRODUCTIVIDA DE LOS TRABAJADORES

FASE No 1

Diagnóstico del proceso



Objetivo

Oficiar un enlace que permita un acercamiento institucional e individual, para abrir un expediente actual de las posibles causas de ausencia laboral.

Introducción

Este diagnóstico tiene un inicio con la vinculación de los departamentos de producción los cuales generaran nuestra base de datos, la misma que contribuirá con la ejecución del plan de control, de esta manera se podrá identificar las causas más comunes de ausencia laboral, con la información adquirida de los distintos departamentos se podrá conocer el dato exacto de cuantas personas faltan a sus labores diarias en un determinado lapso de tiempo, mediante este contacto inicial se procura informar sobre el cronograma en el que contemplara la próxima acción que se realizara.

En la primera fase se observará la aceptación que se tendrá para participar en este proceso, la cual genera información preliminar plasmando en una ficha de datos en donde se podrá conocer más sobre las ausencias laborales, y que acciones tomar, finalizando con un informe, en donde se verificará las etapas que genera esta fase.

Se debe tomar en cuenta que para realizar el trabajo e contara con el equipo multi-interdisciplinario de la institución.

ACTIVIDAD 1.- CONTACTO CON LOS JEFES DE DEPARTAMENTOS

Como primera instancia se realizará una reunión con los jefes de departamentos de toda la empresa, los cuales serán informados y capacitados acerca del plan de control que se ejecutará en la empresa, el cual el mismo será transmitido a los empleados de cada departamento con el fin de poner en marcha dicho plan.

ACTIVIDAD 2.- GENERAR BASE DE DATOS

La segunda actividad a realizar una base de datos, creando un expediente de aporte para el cumplimiento de las actividades a realizarse según el plan de control, de esta manera se podrá manejar la información con mayor eficacia y eficiencia cuando se requiera, este listado contribuirá para el seguimiento que se debe seguir al culminar el plan de control. Esta base de datos será generada por el Departamento de Trabajo Social, en donde el profesional debe encargarse de obtener la información requerida y darle uso según sea la necesidad.



PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A.

PLASTICAUCHO S.A.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

FECHA.....

.....

TRABAJADOR/ARA

SOCIAL.....

PSICOLOGO.....

.....

MEDICO.....



PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A.

PLASTICAUCHO S.A.

Base de datos

Ausencia de trabajadores

No	Apellido y Nombre	No de cedula	Departamento	Edad	Justificada	Injustificada

ACTIVIDAD 3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En la tercera actividad se elaborará un cronograma de actividades a realizar, mismo que ayudará a la organización y seguimiento de las acciones, controlando tiempo designados para cada actividad, el cual será ejecutado por el departamento de Trabajo Social, el cual garantizará la ejecución del mismo.

**PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A.
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

No	FASE	ACTIVIDAD	TIEMPO MESES												OBSERVACIONES		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Diagnóstico del proceso	1.Contacto con los jefes departamentales	■														
		2. Generar base de datos	■														
		3.Cronograma de actividades	■														
		4. Socialización con el equipo multi-interdisciplinario	■														
		5. Aplicación de la ficha técnica	■														
		6. Aplicación de un cuadro estadístico de las causas frecuentes del ausentismo laboral	■														
		7. Verificar lo resultado	■														
2	Gestionar licencias y permisos	1.Elaborar un formato de solicitud de permiso o licencia		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
		2. Verificación de información de acuerdo al reglamento de la Institución		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		3. Realizar una investigación de caso de permiso o licencia.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		4. Elaboración de informe de aceptación o negación del pedido.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		5.Remitir los resultados al postulante		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Controlar el ausentismo imprevisto	1. Recepción de certificado para justificación de falta		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

		2. remitir el caso al médico ocupacional																
		3. Verificación de información de acuerdo al certificado recibido																
		4. Recepción de los resultados de justificación																
		5. elaborar un informe de justificación o no justificación																
		6. En caso de no ser verificable la información remitir las acciones del código de trabajo																
4	Comunicación	1.- Reunión mensual Jefes de área																
		2.- Crear un informe virtual interno																
		3.- Evaluación																
		4.- Monitoreo																
5	No más estrés laboral	1.- Presentar actividades anti estrés dentro de la empresa																
		2.- Presentar las actividades recreativas para fuera de la empresa																
		1. Ejecución actividad anti estrés semanal																
		4. Evaluación																
		5.- Monitoreo																
		6.- Premiación a los mejores trabajadores																
		7.- Reconocimiento a los departamentos con mayor productividad																

6	Prevención y salud mental Plasticaucho	1.- Aplicar técnicas de relajación																			
		2.- Aliviar el enojo a través del ejercicio																			
		3.- Valoración y Evaluación																			
7	Mejores condiciones mayor productividad	1.-Aumentar el control y capacitación sobre el propio trabajo																			
		2.-Incluir a los empleados en la toma de decisiones y en la resolución de problemas																			
		3.- Equilibrar los esfuerzos y recompensas																			
		4.-Roles y expectativas claras																			
		5.-Promover y fortalecer el apoyo social																			
		6.-Formacion profesional y capacitación																			
8	FEED BACK	1.- Reunión del equipo multinterdisciplinario																			
		2.-Realizar un conversatorio sobre la productividad del plan																			
		3.- Selección aleatoria de un integrante de cada área de la empresa																			
		4.-Reunion de Trabajo Social con los integrantes de las diferentes áreas																			
		5.- Establecer mejoras y cambios para incorporar en el plan																			

ACTIVIDAD 4. SOCIALIZACION CON EL EQUIPO MULTI-INTERDISCIPLINARIO

En esta fase se realizará reuniones en conjunto con el departamento de trabajo social, el departamento médico, y los jefes de área para tratar sobre el plan de control para regular el ausentismo laboral de los trabajadores, como se realizará la ejecución y las actividades a realizar, charlas motivacionales de compromiso laboral de los trabajadores para con la empresa.

ACTIVIDAD 5. APLICACIÓN DE FICHA TÉCNICA

En la presente fase presentamos la ficha técnica para aplicar el control al trabajador por parte del departamento de trabajo social, el cual registrara el nombre responsable el cual puede ser un integrante del grupo de trabajadores sociales o el medico ocupacional. Actores de la ejecución de la recopilación de datos que se verán llenado en los campos pertinentes que se muestra a continuación.



PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A.

PLASTICAUCHO S.A.
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

NOMBRE.....

.....

T S

M O

FICHA TÉCNICA

DATOS PERSONALES		ÁREA DE TRABAJO		TIPO DE FALTA	
NOMBRE		DEPARTAMENT O		ENFERMEDA D	
No CEDULA		OPERARIO		CALAMIDAD DOMESTICA	
FECHA		ADMINISTRATI VO		OTRO	

DETALLE LA FALTA

FIRMA RESPONSABLE

ACTIVIDAD 6. VERIFICACION DE DATOS

En esta actividad se verificará la eficiencia y eficacia del plan de control y mediante la ejecución se podrá ver resultados a largo plazo. En esta instancia se revisará toda la información recogida y se evaluará, el cual se verá reflejado en un informe el

mismo será remitido a cada uno de los jefes departamentales, los cuales se encargarán de la reducción o ampliación del plan de control según el caso sea.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Director de Desarrollo Humano

FASE No 2

GENERACION DE LICENCIAS Y PERMISOS



ACTIVIDAD 1: IMPLEMENTACION DE UNA FICHA DE LICENCIA O PERMISO

En esta fase comprende en la generación de licencias y permisos establecidos por el código de trabajo y acogidos por la empresa.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

FORMULARIO DE SOLICITUD DE LICENCIAS Y PERMISOS

Apellidos y Nombres: C.C. Nro.:

Dirección Domiciliaria:

Número (s) telefónico (s) domicilio: Número Celular:

Departamento de producción, administrativo, otro

PERMISO:

ASUNTO: Particular Cita médica Otros:
Comisión Oficial

LICENCIA:

ASUNTO: Matrimonio o Unión de Hecho Cuidado de Familiar con discapacidad
Calamidad Doméstica Enfermedad
Maternidad y/o Paternidad Cuidado del recién nacido

Ausencia aproximada de:

Fecha: DESDE: HASTA: Hora Salida:

Hora Retorno:

Firma del trabajador (a) :

Apellidos y nombres del jefe (a) inmediato :

Firma del jefe (a) inmediato :

Para uso exclusivo del Proceso de Movimiento de Personal	
---	--

ACTIVIDAD 2. VERIFICACION DE INFORMACION DEL PERMISO O LICENCIA

Esta actividad será realizada por parte del departamento de Trabajo Social mediante el reglamento interno de la empresa y el código de trabajo entes reguladores para dar seguimiento a lo solicitado por parte del postulante, el cual conlleva a verificar de los deberes y derechos del trabajador como de la empresa.

ACTIVIDAD 3. INVESTIGACION DE PERMISO O LICENCIA LABORAL

En esta actividad realizará una investigación profunda de acuerdo a la ley interna de la empresa y el código de trabajo, el cual mantendrá dentro del límite de permiso establecida por la ley sin conllevar una sanción por exceso. Esta actividad será realizada por el departamento de Trabajo Social.

ACTIVIDAD 4. ELABORACION DE INFORME DE ACEPTACION O NEGACION

Como penúltima actividad de esta fase será realizar un informe en cual conste el formulario de licencia adjuntado con el reporte del médico ocupacional en caso que sea necesario y el reporte del departamento de Trabajo Social quienes serán los responsables de ejecutar el trámite pertinente.

ACTIVIDAD 5. REMITIR LOS RESULTADOS AL POSTULANTE

En esta actividad se realiza una ficha presentando la aceptación o negación del pedido.

INFORMACION PERSONAL

Número de identificación:

Tipo:	C.C <input type="checkbox"/>	Cedula extranjera <input type="checkbox"/>
--------------	---------------------------------	---

Expedida en :

Apellido1:		Apellido2:	
Nombres:		Fecha de nacimiento:	
Cargo:		Dependencia:	
Área:		Jefe inmediato:	
Tipo de empleado	Administrativo: <input type="checkbox"/>	Obrero: <input type="checkbox"/>	Técnicos: <input type="checkbox"/>
Tiempo de beneficio en tiempo	Maternidad <input type="checkbox"/>	Matrimonio <input type="checkbox"/>	Vacaciones <input type="checkbox"/>
	Adopción <input type="checkbox"/>	Otros.....	

Nota: en todos los casos adjuntar los documentos pertinentes establecidos por el reglamento interno de la empresa

Fecha en la que se requiere el permiso	Fecha de inicio			Fecha de finalización		
	Año	MES	Día	Año	Mes	Día

Jornada	Mañana	Tarde	Completa
----------------	---------------	--------------	-----------------

Firma Jefe Inmediato	Fecha de Aprobación		
	Año	Mes	Día

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Director de Desarrollo Humano

FASE No 3

CONTROL DEL AUSENTISMO IMPREVISTO



ACTIVIDAD 1. RECEPCION DE DOCUMENTO INJUSTIFICADO

La actividad a realizar en esta instancia es la recepción de los documentos justificantes de ausencia laboral imprevista, los cuales constaran con un oficio dirigido al departamento de Trabajo Social solicitando dar seguimiento a la ausencia imprevista del postulante, conjuntamente con el certificado médico en el caso que sea, de la misma manera un oficio dirigido al superior inmediato de su área comunicando lo sucedido.

ACTIVIDAD 2. REMITIR EL CASO AL MEDICO OCUPACIONAL

En el caso que la falta del postulante sea por causa médica, la justificación receptada en el departamento de Trabajo Social será remitida al médico ocupacional de la empresa, quien será el responsable de verificar la autenticidad del certificado médico, después de una inspección general del paciente, luego se realizara un informe en el que conste la legalidad de la falta a justificare por enfermedad, dicho informe se

enviara al departamento de Trabajo Social para la continuación del trámite justificativo.

ACTIVIDAD 3. RESULTADOS

El departamento de Trabajo Social de la empresa una vez verificada la información pertinente del postulante a la justificación de ausencia injustificada continuará con el proceso, cual tendrá un tiempo de justificación de 48 horas después de su ausencia.

ACTIVIDAD 4. ELABORACION DE INFORME JUSTIFICATIVO

El departamento de Trabajo Social elaborara un informe adjuntando todos los documentos justificativos del postulante como es datos personales, motivo de la falta, justificación en el caso dado, con la información recopilada aceptando o desaprobando la justificación de la falta del postulante, siendo el último procedimiento para justificar la falta.

ACTIVIDAD 5. SANCIONES

En caso de que la información recopilada en el proceso justificativo de faltas no sea corroborarles el postulante será sancionado de acuerdo al reglamento interno de la empresa.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Medico ocupacional
- Director de Desarrollo Humano

FASE No 4

COMUNICACIÓN PRODUCTIVA



Objetivo: Lograr una comunicación eficiente ente trabajadores, jefes de área y Trabajo Social.

Actividad 1.- Hacer una reunión mensual de una hora de duración, con el fin de actualizar la información y analizar el desempeño individual y grupal de los trabajadores.

Actividad 2.- Crear un informe virtual interno que involucre temas propios de la empresa y sociales.

Contenido:

- ✓ Valores corporativos
- ✓ Locros de los trabajadores
- ✓ Cumpleaños

Indicadores de medición

Formulario de reuniones mensuales

Actividad 3.-: Evaluación

Reuniones de trabajo: El jefe de cada área deberá llenar un formulario de reuniones mensuales. El área de Trabajo social se encargará de verificar la información y en caso de incumplimiento se notificará al gerente y tendrá 5 días para llenar el formulario. Si este incumplimiento se repitiera se tomará como evaluación del desempeño de los supervisores.

El informativo virtual: se realizará trivias para verificar si los trabajadores lo revisan: las trivias serán premiadas con beneficios no económicos.

- ✓ Cupón para salir temprano
- ✓ Cupón para traer a su hijo al trabajo
- ✓ Cupón para tener dos horas de almuerzo

Precondiciones

Apoyo del equipo de supervisión mediante talleres de sobre la importancia de la comunicación.

Actividad 5.- Monitoreo

El área de Trabajo Social se encargará de descargar los informes de cada área de la empresa y verificará que área no cumplió con esta actividad. El equipo que cumple con los informes mensuales a tiempo será premiado al fin del año.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Equipos de trabajo
- Gerente

FASE No 5

SALUD LABORAL IGUAL A MENOS ESTRÉS



Objetivo: Motivar al personal a ser más felices en el trabajo con el apoyo continuo de la empresa, para lograr mayor compromiso del trabajador con la empresa.

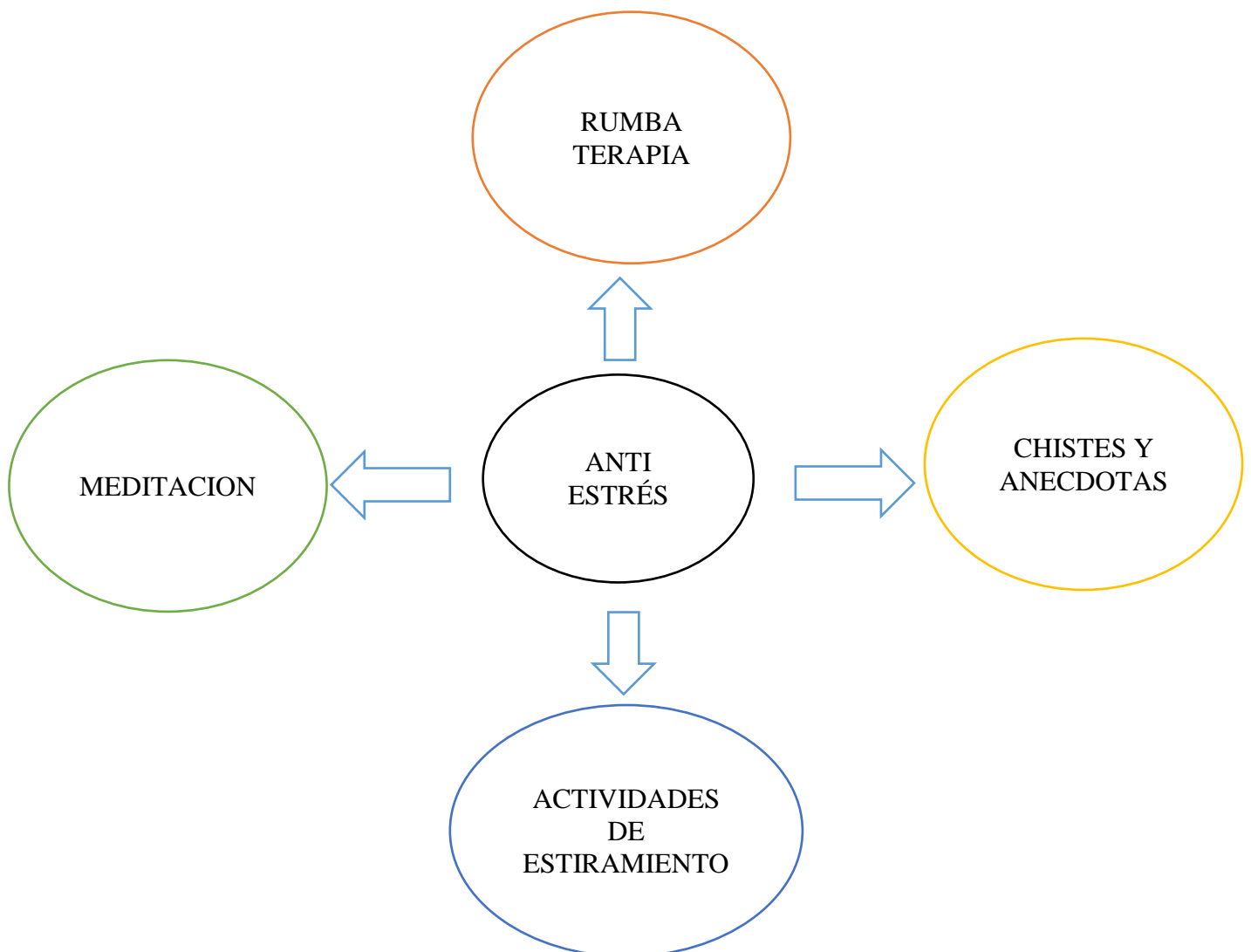
Actividad 1: Presentar actividades recreativas con la colaboración de los departamentos de producción y Trabajo Social.

- Exigir una carga laboral razonable
- Tener horarios razonables
- Buscar ayuda cuando lo necesite
- Conocer muy bien las responsabilidades
- Utilización de técnicas de respiración profunda en horas laborables
- Realizar actividades de sociabilización dentro de la empresa

Actividad 2: Realizar actividades fuera del horario de trabajo, las cuales ayudaran a disminuir el estrés laboral.

- Alimentarse saludablemente con una dieta balanceada
- Ejercitarse frecuentemente
- Dormir entre 7 y 8 horas diarias
- Mantener mayor comunicación con la familia y amigos

Actividad 3: Ejecución actividades anti estrés: Con participación y colaboración del departamento administrativo con el de producción en el cual se realizará una serie de actividades durante 15 minutos las cuales se ejecutarán a media semana, optando una actividad por semana



Actividad 4. Evaluación

Reuniones de trabajo: con la participación de los jefes de cada área y el departamento de Trabajo Social evaluar los resultados de las actividades antes mencionadas.

Aplicación de test evaluativo: Se realizará este indicador de forma aleatoria el cual indicara los resultados obtenidos cuantificando el nivel de aceptación de las actividades.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Equipo multi-interdisciplinario
- Director de Desarrollo Humano

FASE No 6

PREVENCIÓN Y SALUD MENTAL PLASTICAUCHO



Objetivo: Gestionar las emociones para reducir la tensión psíquica y física en situaciones estresantes.

Actividad 1. Aplicación de técnicas de relajación.

Las técnicas de relajación son óptimas para reducir las tensiones que surgen en el área de trabajo o en situaciones externas al ámbito laboral (familia, amigos, la sociedad), se pueden aliviarse las tensiones mediante la utilización de técnicas de relajación muscular, la meditación, o el entrenamiento autógeno. Este tipo de técnicas además de ser fáciles de usar requieren poco esfuerzo y costo.

Actividad 2. Aliviar el enojo a través del ejercicio.

Desarrollar habilidades sociales a través de actividades en grupo para modificar el enfado, la agresividad, los sentimientos y las percepciones negativas; para expulsar los pensamientos negativos, y para aumentar la confianza en uno mismo.

Las actividades deportivas grupales a más de aumentar el autoestima, condiciona a dominar situaciones conflictivas además de animar a desarrollo social y apoyarse entre colegas o compañeros de trabajo.

Actividad 3. Valoración y evaluación cuidadosa de las necesidades: esenciales

Elaborar un test sobre la satisfacción de las actividades que se realice en la cual se incluirá una literal para que el trabajador pueda recomendar unas actividades deportivas grupales que les gustaría realizar, dicho test será aplicado aleatoriamente.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Psicólogo Industrial
- Director de Desarrollo Humano

FASE No 7

MEJORES CONDICIONES LABORALES MAYOR PRODUCTIVIDAD



Objetivo: Incrementar la productividad de los trabajadores mediante el bienestar laboral del trabajador.

Actividad 1. Aumentar el control y capacitación sobre el propio trabajo. Los trabajadores deberán tener un cierto grado de autonomía en la organización de sus propias tareas. La libertad para organizarse su propio trabajo diario y llevar a cabo tareas bajo su propia iniciativa, permitiendo al trabajador establecer objetivos pactados además se incentiva la salud mental del empleado.

Actividad 2. Incluir a los empleados en la toma de decisiones y los procesos de resolución de problemas.

Los trabajadores deben estar involucrados en proceso de toma de decisiones adecuadas, mediante encuestas, foros o talleres. Incentivando a los trabajadores a relacionarse con la empresa.

Actividad 3. Equilibrar los esfuerzos y las recompensas.

Para que el trabajador se más productivo es necesario que exista el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, en lo cual la empresa deberá fomentar mayor equilibrio en este aspecto, pagando un salario acorde a su desempeño. Además de esto se implementara:

- ✓ Premiación a los mejores trabajadores
- ✓ Reconocimiento al departamento con mayor productividad

Actividad 3. Roles y expectativas claras

Es vital en una organización, los empleados tengan el conocimiento adecuado sobre cuáles son sus deberes y tareas en la empresa, además de saber que ofrece la empresa a ellos. Pues si los trabajadores sienten que su empresario no cumple con lo prometido, el empleado presentara menor motivación, compromiso y rendimiento.

Actividad 4. Promover y fortalecer el apoyo social

Como es evidente el apoyo social no es regulativo, pero lo que se puede hacer es diseñar algunas condiciones en la organización para fomentar y fortalecer una cultura de apoyo social. Con la aplicación de políticas de toma de decisiones transparente y de información, basadas en el dialogo abierto y de confianza. Ofrecer oportunidades luego del trabajo. Por ejemplo permitir un tiempo adicional para ayudar a los colegas, apoyar a algún trabajador que tenga algún problema social como alcoholismo, depresión entre otro, animar explícitamente a los empleados a ayudarse unos a otros. Además de esto es fundamental que los directivos y cargos intermedios también participen en el apoyo social.

Actividad 5. Formación profesional y capacitación

La formación profesional es una buena estrategia para el crecimiento empresarial, al proporcionar oportunidades de desarrollo personal, ejecutando campañas de

capacitación que aumenten las destrezas de los trabajadores y por ende la productividad del mismo.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Equipo multi-interdisciplinario
- Director de Desarrollo Humano
- Altos mandos



FEED BACK



Objetivo: Evaluar los puntos positivos y negativos de la aplicación del plan, para mejorar o realizar los cambios correctivos de las actividades desarrolladas.

Actividad 1. Reunión del equipo multi-interdisciplinario

Realizar una reunión semestral con el equipo multi-interdisciplinario es decir Trabajo Social, Medico Ocupacional, Jefes de Área, Psicología y apoyo de la dirección.

Actividad 2. Realizar un conversatorio sobre la productividad de la aplicación del plan.

En el conversatorio a cada uno de los integrantes expondrá las experiencias, las cosas positivas y negativas que suscitaron en la ejecución del plan y los resultados y metas

logradas tanto en reducción del ausentismo como en el incremento de la productividad.

Actividad 3. Selección aleatoria de un integrante de cada área de la empresa.

Con la coordinación de Trabajo Social y los jefes de cada área se seleccionará un miembro de área de forma aleatoria con el propósito de ser neutrales para analizar los resultados del plan.

Actividad 4. Reunión con trabajo Social y los integrantes de cada área.

En dicha reunión se trataran temas como la productividad de la aplicación y el bienestar laboral de los trabajadores con la ejecución de las distintas actividades además de eso se expresara las experiencias y metas alcanzadas.

Por otra parte se recolectara las mejoras y los cambios a implementar en el plan.

Actividad 5. Establecer mejoras y cambios para incorporar en el plan.

Luego de las reuniones tanto con los trabajadores como con el equipo multi-interdisciplinario y los resultados obtenidos de los conversatorio, se incorporar cambios y mejoras al plan con el fin de buscar el bienestar integral del trabajador y lograr la reducción del ausentismo y el incremento de la productividad de los trabajadores.

Responsables

- Trabajo social
- Jefes de área
- Equipo multi-interdisciplinario
- Director de Desarrollo Humano

Tabla N° 23 Plan de Acción

GUIA		OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
1	DIAGNOSTICO DEL PROCESO	ACERCAMIENTO	INSTITUCIONAL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CONTACTO DEPARTAMENTOS ✓ BASE DE DATOS ✓ CRONOGRAMA ✓ SOCIALIZACION ✓ FICHA TECNICA 	REGISTROS DE ASISTENCIA COMPUTADOR PROGRAMA SSPP	INVESTIGADORA	1 MES
2	GESTION DE LICENCIAS Y PERMISOS	IMPLEMENTACION DE FICHA	LICENCIAS Y PERMISOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ELABORACION DE FORMATO DE LICENCIA O PERMISO ✓ VERIFICACION ✓ INVESTIGACION DE CASO ✓ INFORME DE ACEPTACION O NEGACION ✓ REMISION DE RESULTADOS 	COMPUTADOR HOJAS IMPRESORA	INVESTIGADORA	12 MESES
3	CONTROLAR EL AUSENTISMO IMPREVISTO	REDUCIR EL AUSENTISMO IMPREVISTO	CONTROL DE AUSENCIAS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ RECEPCION DE DOCUMENTOS ✓ REMISION CASO A MEDICO OCUPACIONAL ✓ RECEPCION DE RESULTADOS ✓ INFORME JUSTIFICATIVO 	COMPUTADOR HOJAS ESFEROS IMPRESORA	INVESTIGADORA	12 MESES

				✓ SACIONES			
4	COMUNICACIÓN PRODUCTIVA	LOGRAR UNA COMUNICACIÓN EFICIENTE	VALORES CORPORATIVOS LOGROS DE LOS TRABAJADORES CUMPLEAÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ REUNIONES MENSUALES ✓ PUBLICACIONES VIRTUALES ✓ MONITOREO ✓ EVALUACION 	COMPUTADORA HOJAS SITIO WED EMPRESARIAL DATOS DE LOS TRABAJADORES	INVESTIGADORA	12 MESES
5	NO MAS ESTRÉS LABORAL	MOTIVACION PERSONAL	APOYO CONTINUO COMPROMISO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PRESENTACION ACTIVIDADES ANTI ESTRÉS ✓ PRESENTACION ACTIVIDADES RECREATIVAS ✓ MONITOREO EVALUACION ✓ PREMIACION A LOS MEJORES TRABAJADORES 	COMPUTADORA HOJAS ESFEROS PIZARRA MARCADORES	INVESTIGADORA	12 MESES
6	PREVENCION Y SALUD MENTAL	GESTIONAR EMOCIONES ESTRESANTES	REDUCIR TENCIONES FISICAS PSIQUICAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ APLICAR TECNICAS DE RELAJACION ✓ ALIVIAR EL ENOJO ✓ VALORACION Y EVALUACION 	COMPUTADOR PIZARRA MARCADORES INFOCUS	INVESTIGADORA	12 MESES
7	MEJORES CONDICIONES MAYOR PRODUCTIVIDAD	INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD	TOMA DE DECIONES CAPACITACION RECOMPESAS APOYO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ INCLUSION DE EMPLEADOS A LAS TOMA DE DECIONES ✓ EQUILIBRAR ESFUERZOS Y 	HOJAS COMPUTADOR IMPRESORA	INVESTIGADORA	12 MESES

			ROLES Y EXPECTATIVAS CLARAS	RECOMPENZAS ✓ ROLES Y EXPECTATIVAS CLARAS ✓ APOYO SOCIAL ✓ FORMACION PROFESIONAL Y CAPACITACIONES			
8	FEEDBACK	EVALUCION DEL PLAN	ANALISIS DE PUNTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL PLAN MEJORAS Y CAMBIOS DE LAS ACTIVIDADES	✓ REUNION CON EL EQUIPO MULTINTERDISCIPLINARIO ✓ CONVERSATORIO ✓ SELECCION DE ALEATORIO DE TRABAJADORES ✓ REUNION TRABAJO SOCIAL INTEGRANTES DE LAS DIFERENTES AREAS ✓ ESTABLECER MEJORAS Y CAMBIOS	COMPUTADOR HOJAS IMPRESORA	INVESTIGADORA	SEMESTRALMENTE

Tabla N° 24 Modelo Operativo

FASES	ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACION
1.-INVESTIGACION	INVESTIGAR COMO RELIZAR UN PLAN Y QUE PASOS SE DEBE SEGUIR	RECOLECTAR INFORMACION REFERENTE A LA PROPUESTA	HUMANOS MATERIALES ECONOMICOS	3 SEMANAS	INVESTIGADORA	REVISION DE INFORMACION
2.- CREACION	GENERAR UN DOCUMENTO PLAN PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES	DESARROLLO DE MATERIAL PRACTICO Y DE FACIL APLICACION	HUMANOS MATERIALES ECONOMICOS	3 SEMANAS	INVESTIGADORA	VERIFICACION DE CONTENIDOS DE LA PROPUESTA
3.- SOCIALIZACION	SOCIALIZAR EL PLAN CON LA AREA DE TRBAJO SOCIAL	REUNION CON LA AREA DE TRABAJO SOCIAL Y ENTREGA DEL PLAN , SUS BENEFICIOS Y EFECTIVIDAD	HUMANOS MATERIALES ECONOMICOS	1 SEMANA	INVESTIGADORA	ACEPTACION DE LA GUIA
4.-EJECUCION	EL AREA DE TRBAJO SOCIAL EJECUTARA EL PLAN LUEGO DE IDENTIFICAR LA PROBLEMATICA	CONCIENTIZAR A LOS TRBAJADORES PARA QUE SEAN PARTICIPES DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN	HUMANOS MATERIALES ECONOMICOS	4 SEMANAS	AREA DE TRABAJO SOCIAL	REGISTRO DE ASISTENCIA
5.-EVALUACION	SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR	VALIDAR LA EFICIENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA VERIFICAR LA EFECTIVIDAD DEL PLAN	HUMANOS MATERIALES ECONOMICOS	2 SEMANAS	AREA DE TRABAJO SOCIAL	ESTADISTICA DE PRODUCTIVIDAD

Administración de la propuesta

Tabla N° 25 Presupuesto

ITEM	DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDICION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	SUBTOTAL
A	INVESTIGADORA	CANTIDAD	1	400	400
	PSICOLOGO INDUSTRIAL	CANTIDAD	1	700	700
	MEDICO OCUPACIONAL	CANTIDAD	1	700	700
TOTAL A					1800
B	MATERIALES DE OFICINA				
		RESMAS	10	5	50
		MARCADORES	20	0.65	13
		BOLIGRAFOS	12	0.50	6
		LAPICES	24	0.25	6
		PIZARRA	1	35	35
		IMPRESIONES	200	0.10	20
		CINTA ADHESIVA	5	1	5
TOTAL B					135
C	EQUIPOS				
	IMPRESORA	CANTIDAD	1	350	350
	COMPUTADOR	CANTIDAD	1	600	600
	FLASH MEMORY	CANTIDAD	1	10	10
	PROYECTOR DE IMÁGENES	CANTIDAD	1	700	700
TOTAL C					1660
TOTAL A+B+C					3595
IMPREVISTOS					179.75
TOTAL					3,774.75
SON:TRES MIL SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO DOLARES CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS					

Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

Tabla N ° 26 Plan de monitoreo y evaluación de la Propuesta

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Área de trabajo Social
2.- ¿Por qué evaluar?	Por la necesidad de verificar el proceso de inclusión de los trabajadores con ausentismo laboral. Por la necesidad de verificar la efectividad del plan de control y la colaboración de los trabajadores.
3.- ¿Para qué evaluar?	Para valorarla eficiencia de las actividades del plan una vez ejecutado en la empresa.
4.- ¿Qué evaluar?	Actividades Estrategias Metas objetivos
5.- ¿Quién evalúa?	Investigadora Servicios laborales
6.- ¿Cuándo evaluar?	Antes, durante y después del proceso de aplicación del plan
7.- ¿Cómo evaluar?	A través de una entrevista a los jefes de las diferentes áreas de la empresa para determinar ventajas del Plan.
8. fuentes de información	Libros, revistas , artículos, periódicos e internet
9.- Con que evaluar	Cuestionario estructurado

Fuente: investigadora

Elaborado por: Erika Vanessa Casa

Bibliografía

1. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Sección Octava- Trabajo y Seguridad Social. En C. d. Ecuador, *Constitucion de la Republica del Ecuador* (pág. 1). Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 29 de Enero de 2018, de http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion_ECU.pdf
2. ABC. (2009). Departamento de Recursos Humanos. En ABC, *Departamento de Recursos Humanos* (pág. 12). Recuperado el 16 de Abril de 2018, de https://www.edebe.com/educacion/documentos/830029-0-529-830029_LA_OARH_CAST.pdf
3. ADECCO GROUP. (14 de JUNIO de 2017). VI Inforem Adecco sobre el absentismo. *THE ADECCP GROUP*, 24-25. Recuperado el 20 de Marzo de 2018, de <file:///C:/Users/DELL/Documents/VI-Informe-de-Absentismo.pdf>
4. Aguirre Zubiaurri, Z., & Martinez Diaz, M. (Marzo de 2006). Influencia de la Situación Laboral en ajuste a la familia -trabajo. *FUNDACION MAPFRE*, 17(1), 9-10. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf
5. Alderete, V., Colombo, A., Di Stéfano, V., & Wade, P. (2017). *Six Sigma*. Mexico. Obtenido de <http://200.16.86.50/digital/33/revistas/cse/sixsigma-six.pdf>
6. Alfaro, R., Bargueño, A., Bernal, M., Díaz, D., Lastra, P., Miñarro, J., . . . Vilanova, J. (2012). Como gestionar el absentismo en mi empresa. *ASEPEYO*, 13-29. Recuperado el 3 de 06 de 2018, de <http://www.amat.es/Ficheros/15612.pdf>
7. Alvarado , L., & Garcia, M. (2 de Diciembre de 2008). Características mas relevantes del paradigma socio-critico: su aplicación en investigación de educación ambiental y de enseñanzas de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*(2), 190-194. Recuperado el 25 de

- Diciembre de 2018, de file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-
CaracteristicasMasRelevantesDelParadigmaSociocriti-3070760.pdf
8. Ambito Financiero. (11 de Agosto de 2014). cuales son las enfermedades mas comunes que provocan el ausentismo laboral? *cuales son las enfermedades mas comunes que provocan el ausentismo laboral?* Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de <http://www.ambito.com/753225-cuales-son-las-enfermedades-mas-comunes-que-provocan-el-ausentismo-laboral>
 9. Aravena , C., & Fuentes , J. A. (2013). *El desespeño mediocre de la productividad laboral en America Latina : Una interpretacion neoclasica*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL , Naciones Unidas. Recuperado el 15 de Enero de 2018, de file:///C:/Users/DELL/Desktop/desempe%C3%B1o%20mediocre%20de%20la%20productividad%20laboral.pdf
 10. Aravena, C., & Fuentes , J. A. (Agosto de 2013). El Desempeño Mediocre de la Productividad Laboral en America Latina: una interpretacion neoclasica. (N. Unidas, Ed.) *CEPAL*. Recuperado el 10 de Enero de 2018, de file:///C:/Users/DELL/Desktop/desempe%C3%B1o%20mediocre%20de%20la%20productividad%20laboral.pdf
 11. Arenas , O. L., & Cantu , G. O. (Agosto de 2013). Factores de riesgo de transtornos musculo- esqueléticos crónicos laborales. *Medicina Interna de Mexico*, 29(4), 371. Recuperado el 15 de Enero de 2018, de <http://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2013/mim134f.pdf>
 12. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi, Ecuador. Recuperado el 03 de 06 de 2018, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
 13. Astudillo, M. (2012). *Fundamentos de economia*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico.
 14. Ayming (Grupo Internacional de Consultoría en Business Performance). (7 de Septiembre de 2017). AYMING PRESENTA SU 9º BARÓMETRO EUROPEO DEL ABSENTISMO Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES. *BUSINESS PERFORMANCE CONSULTING*, 1. Recuperado el 7 de Enero de 2018, de http://www.ayming.com/typo3conf/ext/almacg/user_upload/Documents_a_tel

- echarger/9eme_Barometre_de_l_Absenteisme/AYMING_PRESENTA_SU_9_o_BAROMETRO_EUROPEO_DEL_ABSENTISMO_Y_COMPROMISO_DE_LOS_TRABAJADORES.pdf
15. Baptista , D., Mendez , S., & Zunino, N. (20 de Octubre de 2016). Ausentismo Laboral. 20. Recuperado el 16 de Abril de 2018, de http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
 16. Baptista , D., Menendez, S., & Zumino , N. (2016). *Ausentismo Laboral*. España. Recuperado el 16 de Abril de 2018, de http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
 17. Barona Guerrero, K. L. (Agosto de 2016). Mejora continua en el Area Productiva de la Empresa de Calzado KF Basado en un Enfoque Por Procesos para Incrmentar la Competitividad. *Mejora continua en el Area Productiva de la Empresa de Calzado KF Basado en un Enfoque Por Procesos para Incrmentar la Competitividad*. Ambato, Tungurahua, Ecuador. Recuperado el 19 de Enero de 2018, de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1749/1/76245.pdf>
 18. Bastide, P. (2012). *AUSENTISMO, Un Costo Oculito Cada Vez Mas Significativo* (Decimo Quinta ed.). Buenos Arias, Argentina: Gestion. ar. Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de <http://www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf>
 19. Benjamin , V. (23 de Julio de 2014). *uhma salud*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2017, de uhma salud: <https://www.uhmasalud.com/blog/ausentismo-laboral-costos-y-causas-de-las-ausencias-al-trabajo>
 20. Blasco , D. F., Rodriguez de Galarza, N., Aguado Garcia, D., Gallifa Irujo, A., Guada Prada, J., Sanchez, B., . . . Sanz, F. (2013). *II Informe Adecco sobre Absentismo*. España. Recuperado el 18 de Enero de 2018, de <https://ep00.epimg.net/descargables/2013/06/17/1a7279975a4f9ab74b64e2c699bd1f8e.pdf>
 21. Bonilla Serrano, D. C., Carrasco Espitia, L. M., Flores Cuestas, A. M., Martinez Barbosa , L. P., Pardo Fagua, C., & Jimenez Barbosa, W. G. (2014).

- El Ausentismo laboral en el centro de atencion medica inmediata Vista Hermosa I nivel, Empresa Social del Estado. *Ciencia y Tecnologia para la salud visual y ocular*, 12(1).
22. Bonnefoy, J. C. (2006). Indicadores de desempeño en el sector público. *Curso-Seminario Politicas presupuestarias y gestion por resultados*, 52. Obtenido de <https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/2/23992/Indicadores%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf>
 23. Bonnefoy, J. C. (2006). Indicadores de desempeño en el sector público. *Curso-Seminario Politicas presupuestarias y gestion por resultados*, 52. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de <https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/2/23992/Indicadores%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf>
 24. Borda , M., Rolon , E., & Gonzales, J. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la rproductividad y estrategias de control desde programas de salud empresarial. Colombia. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583>
 25. Burbano, J. L. (2005). *Enfoque de gestion, planeacion y control de recursos*. Cali: Universidad del valle. Recuperado el 03 de 06 de 2018, de <https://catedrafinancierags.files.wordpress.com/2015/03/burbano-presupuestos-enfoque-de-gestic3b3n.pdf>
 26. Ccollana Salazar, Y. (Enero -Junio de 2015). Rotacion del Personal, Absentismo Laboral y Productividad de los Trabajadores. *San Martin Emprendedor- Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martin de Porras*, VI(2). Recuperado el 14 de Diciembre de 2017, de <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65>
 27. Cejas Martinez , M., & Acosta, J. A. (2012). La capacion laboral : alcances y perspectivas en tiempos complejos. *Anuario*, 35. Carabobo: Universidad de Carabobo. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf>
 28. Codificacio, L. C. (2015). *Codigo de Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.
 29. Codificacio, L. C. (2015). *Codigo de Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.

30. Comision de Etica y Transparencia Institucional (CETI). (Marzo de 2008). Botin Etico. 1. Peru: PETROPERU. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de <https://www.petroperu.com.pe/transparencia/archivos/BOLETINMARZO2008.pdf>
31. Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). *Titulo II Derechos- Capitulo Segundo - Derechos del Buen Vivir*. Ecuador. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
32. Copyrlght Organizacional del Trabajo. (2014). *EDUCACION OBRERA PARA EL TRABAJO DECENTE*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo.
33. Corona , L. J. (2016). Apuntes sobre metodos de investigacion. *Medisur*, 87-88. Recuperado el 19 de Enero de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1800/180044014017.pdf>
34. Cuevas, Y., Garcia, T., & Villa, M. (2011). *CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL EN UN MEDICO DE I NIVEL*. BOGOTA: COLEGIO MAYOR NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO.
35. Davalos Morales , J. (1997). Conflictos de trabajo. Mexico, Mexico. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>
36. De la Cruz, I. (2015). *Gestion de recursos humanos*. España: aula mentor.
37. EL COMERCIO. (24 de 01 de 2014). MATRIZ PRODUCTIVA. *MATRIZ PRODUCTIVA*.
38. El comercio. (29 de Marzo de 2018). *El Comercio*. Recuperado el 24 de Mayo de 2018, de El Comercio: <http://www.elcomercio.com/pages/empresas-crecen-consolidan.html>
39. EL COMERCIO. (29 de Marzo de 2018). *El Comercio*. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de El Comercio: <http://www.elcomercio.com/pages/empresas-crecen-consolidan.html>
40. EL CRONISTA. (2017). *Bajo crecimiento salarial, un riesgo para el consumo*. IMPRESA. Obtenido de <https://www.cronista.com/columnistas/Bajo-crecimiento-salarial-un-riesgo-para-el-consumo-20171017-0053.html>

41. elsalvador.com. (19 de marzo de 2015). Bajo crecimiento economico afecta mas a las mujeres. *Negocios*, pág. 1. Obtenido de <https://www.elsalvador.com/noticias/negocios/147498/bajo-crecimiento-economico-afecta-mas-a-las-mujeres/>
42. Entrepreneur. (2009). Factores esenciales para crear un buen clima laboral. *Entrepreneur*, 5.
43. Ernst y Young Consultores. (2015). Seleccion del Personal. *Manual del director de recursos humanos*, 28. Obtenido de <https://referencias111.wikispaces.com/file/view/18jun07.pdf>
44. Escuela Europea de Luxemburgo. (s.f.). Enfermedades. *Seccion Española-Biologia dos*.
45. España, L. S. (21 de Septiembre de 2015). *Emprendices*. Recuperado el 16 de Abril de 2018, de Emprendices: <https://www.emprendices.co/la-cultura-organizacional-una-empresa/>
46. Ferraro, C. (2014). Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortaba de Olavarria. *Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortaba de Olavarria*. Argentina. Recuperado el 14 de Diciembre de 2017
47. Forbes, R. (2011). EL síndrome de bornout, síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Exito Empresarial*, 4.
48. Galindo , M., & Rios , V. (Agosto de 2015). "Productivida" en Serie de Estudios Economicos. *Mexico como vamos?, I*. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
49. Garcia Chavez , V., & Martinez Sanchez , R. (Junio de 2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. (F. Freire , Ed.) *RETOS. Revista de Ciencias Administrativas y Economicas*(11), 18-19. Recuperado el 28 de Febrero de 2018, de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/119-37-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/119-37-PB%20(1).pdf)

50. Graterol, R. (17 de Febrero de 2017). *Ecos*. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de ecos:
<http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/metoprot/10.pdf>
51. Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodologia de la investigacion* (Mexico ed.). (J. Mares Chacon , Ed.) Mexico: Editorial Mexicana.
52. Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Sexta ed.). D.F, Mexico, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
53. Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodologia de la investigacion* (Quinta ed.). (J. Mares Chacon , Ed.) Mexico: Editorial Mexicana.
54. IESS, A. I. (Enero- Marzo de 2012). Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Tecnica Informativa del Seguro General de Riesgos Laborales del Trabajo / Ecuador*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de
https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver4/files/revista%20seguro%204.pdf
55. INEC- Instituto Nacional de Estadistica y censo. (2017). PANORAMA LABORAL Y EMPRESARIAL DEL ECUADOR. 17-21. Recuperado el 2 de Marzo de 2018, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>
56. Instituto Mexicano del Seguro Social. (2012). *Informacion sobre Accidentes y Enfermedades de Trabajo Nacional 2003-2012*. Mexico. Recuperado el 2017 de Diciembre de 2017, de
<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/estadisticas/Nacional%202003-2012.pdf>
57. Instituto Nacional de Estadistica y censo. (Mayo de 2016). Evolucion del sector manufacturero ecuatoriano 2010-2013- Tipologias estaticas y dinamicas de las manufacturas. “*Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo Ecuador*”(1), 45. Recuperado el 26 de Enero de 2018, de Para (IESS, 2012) en la “*Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo Ecuador*” los indicesis de accidentes y

- enfermedades de origen laboral en todos los países , como en los países en vías de desarrollo a producido que muchos trab
58. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador. Recuperado el 26 de Enero de 2018, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>
 59. ISO Tools Excellence. (2015). *ISO 9001- 2015*.
 60. Jiménez , M. (2014). PLANIFICACIÓN, PLAN, PROGRAMA, PROYECTO. En *CURSO DE DIRECTOR/A DE ACTIVIDADES JUVENILES* (pág. 24). Recuperado el 03 de 06 de 2018, de <https://centrodeociolachopera.files.wordpress.com/2013/12/plan-programa-proyecto.pdf>
 61. Jimenez Beltran, F. M. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una Institucion de Salud de alta complejidad en la ciudad de Bogota entre los años 2011y 2012. *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una Institucion de Salud de alta complejidad en la ciudad de Bogota entre los años 2011y 2012*. Bogota, Colombia. Recuperado el 29 de Enero de 2018, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf?sequence=1>
 62. Kokocińska, M., & Rekowski, M. (Septiembre de 2013). Impacto de la Crisis Mundial en el Empleo y la Productividad de las PYMES: El caso de las Grandes Economías Europeas. *Revista de Economía Mundial*, 21-45. Recuperado el 8 de Febrero de 2018, de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7697/Impacto_de_la_crisis_mundial.pdf?sequence=2
 63. La Hora. (12 de Noviembre de 2011). Una empresa líder con responsabilidad social. *Una empresa líder con responsabilidad social*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de <https://lahora.com.ec/noticia/1101234620/una-empresa-lc3adder-con-responsabilidad-social>
 64. Martínez , S. (2013). *Gestion de Recursos Humanos en Pymes*. Universidad Blas Pascal Publicaciones de la UBP. Recuperado el 24 de Agosto de 2018,

- de <http://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2013/12/652013ME-Gesti%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-en-Pymes.pdf>
65. Ministerio de Relaciones Laborales. (s.f.). *Ministerio de Relaciones Laborales*. ECUADOR. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/24996975/Ministerio-de-Relaciones-Laborales>
66. Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Organizaciones Laborales*. Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/creacion-de-organizaciones-laborales/>
67. Montoyo, A., & Marco, M. (2011-2012). Procesos de producción. *Procesos de producción*. Alicante: Universidad de Alicante. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19047/1/Tema_4_-_Proceso_de_produccion.pdf
68. Murrillo, M. (2001). *Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos* (Vol. 4). Merida, Venezuela. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/html/257/25700404/>
69. NUEVA MUJER. (2015). Cansancio Laboral que es y como prevenirlo. *Nueva Mujer*. Obtenido de <https://www.nuevamujer.com/tu-vida/2015/12/29/cansancio-laboral-que-prevenirlo.html>
70. Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe. (2015). *Panorama Temático Laboral, Pequeñas empresas grandes brechas, Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe* (Primera ed.). Oficina Internacional del Trabajo . Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf
71. Orozco Gonzales , J. (2017). Causas de ausentismo laboral en empresas comercializadoras de prendas de vestir con sede en Medellín. 2. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7869/1/OrozcoJessica_2017_AusentismoLaboralComercializadora.pdf
72. Oxforddictionaries. (2018). *Spanish Oxford Living Dictionaries*. Recuperado el 16 de Abril de 2018, de Spanish Oxford Living Dictionaries: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/ausentismo>

73. Palacios, J. (2013). *Permisos laborales*. Permisos y Licencias Laborales. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jorgeamericopalaciospalacios/permisos-y-licencias-laborales>
74. Pilla Tite , L. (Enero de 2017). El Clima Social Familiar de los Empleados y su Impacto en la Productividad de la Empresa Electro Riobamba S.A. *El Clima Social Familiar de los Empleados y su Impacto en la Productividad de la Empresa Electro Riobamba S.A.* Ambato, Tungurahua, Ecuador. Recuperado el 31 de Enero de 2018, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27092/1/FJCS-POSG-098.pdf>
75. Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). *Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas su formas*. Ecuador. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de https://www.unicef.org/ecuador/Plan_Nacional_Buen_Vivir_2013-2017.pdf
76. Plasticaucho Industrial S.A. (s.f.). *PLASTICAUCHO INDUSTRIAL*. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de PLASTICAUCHO INDUSTRIAL: http://www.plasticaucho.com.ec/nwp/r_social.php
77. PorfinEmpleo. (02 de Marzo de 2018). *PorfinEmpleo.com*. Obtenido de PorfinEmpleo.com: <https://www.porfinempleo.com/home/recursos.php?idRecurso=121>
78. Quallenberg, L. (Julio -Diciembre de 2012). La Diferencia entre Tecnologia y Ciencia. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, VII(14), 237. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873008.pdf>
79. Quiroa Morales , C. (Junio de 2014). Toma de Deciones y Productividad Laboral. 26. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
80. Real Academia de la lengua Española. (2017). España.
81. Rendon Rojas, L. (Julio-septiembre de 2017). Indicadores de prductividad en la industria manufacturera en la industria manufacturera de Mexixo. 2007-2017. *Economia Actual*(3), 42.
82. Rocco, M. T. (2009). *Satisfaccion laboral y Salario Emocional*. Santiago: Universidad de Chile.

83. Rosales, J., Caparro, B., Molina, I., & Alonso, S. (2013). *Habilidades Sociales*. Recuperado el 03 de 06 de 2018, de https://www.todostuslibros.com/libros/habilidades-sociales-gs_978-84-481-8453-7
84. Sanchez , D. C. (2015). Ausentismo Laboral: Una Vision desde la Gestion de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-54. Recuperado el 29 de Enero de 2018, de http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf
85. Sanchez Gallo, D. (2012-2013). El Absentismo Laboral en España del Ordenamiento Juridico a la Realidad Empresarial. *El Absentismo Laboral en España del Ordenamiento Juridico a la Realidad Empresarial*. Madrid, España. Recuperado el 25 de Enero de 2018, de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/document.pdf>
86. Santamaria Caicedo , A. (2016). EL AUSENTISMO LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CARRROCERIAS IMCE DEL CANTON AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA. *EL AUSENTISMO LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CARRROCERIAS IMCE DEL CANTON AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA*. Ambato, Tungurahua, Ecuador. Recuperado el 14 de Diciembre de 2017, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25718/1/%C3%81ngela%20Giovanna%20Santamar%C3%ADa%20Caicedo%201804286985.pdf>
87. Secretaría Nacional de Planificacion y Desarrollo. (2012). *Transformacion de la Matriz productiva*. Ecuador: SEMPLADES. Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_WEBtodo.pdf
88. Sierra Avila, N. (2017). Afectacion en la productividad por causas y niveles de absentismo laboral en un laboratorio farmaceutico en la ciudad de Bogota D.C. *Afectacion en la productividad por causas y niveles de absentismo laboral en un laboratorio farmaceutico en la ciudad de Bogota D.C*, 3. Bogota, Colombia, Colombia. Recuperado el 29 de Enero de 2018, de

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16045/1/SierraAvilaNelsonFabian2017.pdf>

89. Subsecretaria de Programacion Tecnica y Estudios Laborales - Dirreccion General de Estudios y Estadisticas Laborales. (2013). *Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos- 1^a y 2^a semestre 2013*. Chile. Recuperado el 19 de Enero de 2018, de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/eil/al_Ausentismo%20laboral_1_2_semestre%202013.pdf
90. Termes , R. (4 de Septiembre de 2003). Que es una empresa y quien es un empresario? *Que es una empresa y quien es un empresario?*, 7. Guatemala, Guatemala. Recuperado el 16 de Abril de 2018, de <http://webprofesores.iese.edu/rtermes/acer/files/Guatemala.pdf>
91. Tito Huamani, P. (2012). Gestion por competencia y productividad laboral en la empresa del sector confeccion de calzado de Lima Metropolitana. *Gestion por competencia y productividad laboral en la empresa del sector confeccion de calzado de Lima Metropolitana*. Lima, Peru. Recuperado el 21 de Diciembre de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/Tito_hp%282%29.pdf
92. Valencia Rodriguez, M. (2005). *EL capital humano, otro activo de su empresa* (Vol. I). Cali, Colombia: Universidad Libre. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
93. Vazquez. (2015). *Accidentes de trabajo*. Obtenido de <https://www.tuabogadodefensor.com/accidente-de-trabajo/>
94. Velasquez, C., Palomino , J., & Tisce , R. (Marzo de 15 de 2017). Relacion entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en los trabajadores de dos empresas peuranas. *APM Acta Medica Peurana*, 7.
95. Vicente Ortega , J. (2014). El Ausentismo Laboral y su Incidencia en el Proceso Productivo. *El Ausentismo Laboral y su Incidencia en el Proceso Productivo*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 20 de Diciembre de 2017, de <file:///C:/Users/INTEL/Downloads/T-UCE-0007-176.pdf>
96. Vieco Gomez , G., & Abello Llanos, R. (Agosto de 2014). Factores psicosociales de origen laboral, estres y morbilidad en el mundo.

PSICOLOGIA DESDE EL CARIBE, 31(2). Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

97. Villaplana Garcia, M. D. (2015). Absentismo e Incapacidad Laboral, Promover Organizaciones Saludables como garantia de excelencia y efectividad organizativa. En M. D. Villaplana Garcia, *Absentismo e Incapacidad Laboral, Promover Organizaciones Saludables como garantia de excelencia y efectividad organizativa*. Asturias, España: El Consejo Economico Y Social (CES) del Principado de Asturias. Recuperado el 18 de Enero de 2018, de https://www.diba.cat/documents/467843/47308532/Publi+-1_Absentismo_e_Incapacidad_Laboral.pdf/00a8699e-bb53-4ad5-9048-b1657bdb1237
98. Villaseñor, B. (23 de Julio de 2014). *uhma salud*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de uhma salud: <https://www.uhmasalud.com/blog/ausentismo-laboral-costos-y-causas-de-las-ausencias-al-trabajo>

ANEXOS

PAPER

El ausentismo laboral y el impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A del Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua

Erika Vanessa Casa Criollo

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

RESUMEN

En la presente investigación se muestra los factores importantes y de mayor relevancia del ausentismo laboral en la empresa privada, de la misma manera como afecta a la productividad de la misma, factores para controlar y erradicar este problema, condicionamientos y herramientas para mejorar el ambiente laboral en la empresa, enfocándose desde la parte laboral y social. Con enfoque a las variables del ausentismo en función de la productividad se comprobó la hipótesis de la afectación del ausentismo para la productividad de los trabajadores en el área empresarial.

La metodología utilizada para el proceso investigativo fue el paradigma socio-crítico, centrándose en conocer la realidad individual de cada persona y recolectar la información de acuerdo al entorno social en el que se desenvuelven el trabajador de esa manera analizar la hipótesis encontrada después de la versión del implicado, revotando datos que permita simplificar los conocimientos de manera general.

La propuesta que se generó luego del estudio, fue la elaboración de un Plan de control del ausentismo de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A, con lo cual se asienta una intervención organizada, planificada e integral. En la cual se busca el bienestar integral del empleado en la empresa, que este se sienta comprometido con su trabajo y la empresa muestre preocupación por el bienestar de sus trabajadores así como la productividad y sostenibilidad de la compañía. Por lo cual se involucrara con el equipo multi-interdisciplinario, el mismo que aporta con sus conocimientos desde su propia disciplina, para luego contribuirse entre disciplinas para el logro del bienestar empresarial y el éxito de la aplicación del plan, con el fin de contribuir con alternativas de solución que permita mejorar la calidad de vida y desarrollo del trabajador, con lo cual se incremente la productividad de la empresa.

Palabras Claves: Ausentismo Laboral, Productividad, Plan.

INTRODUCCION

El ausentismo laboral no es un tema desconocido pues desde décadas pasadas las empresas han experimentado esta problemática, en la actualidad por las exigencias del desarrollo y la globalización, las empresas sea públicas o privadas, sean estas que brinden servicios o productos deben estar al nivel de exigencias del desarrollo es decir mantenerse en un alto nivel de productividad. Por lo cual el ausentismo del trabajador así como los factores que lo provocan y como este afecta a la salud

biopsicosocial del trabajador en su lugar de trabajo son temas de amplio interés e importancia de la empresa. Debido a que afecta a la economía y la organización de la empresa.

En el artículo de (Sanchez, 2015) determina que:

El fenómeno del ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. Por su parte, el ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano. (p.2)

La productividad de acuerdo a (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. (p.1)

Para Ribaya como se cita en (Morquera Tavera, 2017) el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos:

1. Ausentismo Legal o involuntario: En este grupo se encuentran las siguientes causas:

- Enfermedad común
- Accidente de trabajo
- Permisos legales
- Maternidad y adopción
- Enfermedad profesional
- Otros.

2. Absentismo Personal o Voluntario: En este grupo se encuentran:

- Permisos personales
- Inasistencias no autorizadas

FUNDAMENTO TEORICO

El ausentismo laboral

Para (Orozco Gonzales, 2017) el investigar el fenómeno del ausentismo ofrece la dificultad que no se haya un acuerdo unánime para determinar las causas.

“El ausentismo laboral nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que la ausencia al trabajo comprende la interacción de un sin número de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales, y económicos”, por lo tanto, “el

acercamiento a las causas posibles demostrables del ausentismo y la comprensión de los factores que lo condicionan pueden llegar hacer la clave para su manejo en la empresa””. (pág. 2)

Productividad laboral

Para Van Der.E (2005) como se cita en ((Quiroa Morales C. I., 2014) la productividad laboral es:

“Como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, ya que en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo esto es tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud” (pág. 26).

METODO

La presente investigación se base en el paradigma socio-critico

La presente investigación se elaborara bajo los enfoques cuantitativos y cualitativos para el logro de resultados tantos numéricos verídicos como valores cualitativos que complemente la investigación con estrecha relación entre sí. Grinnell (como se citó Hernández et al .,2014) menciona que ambos enfoques emplean procesos cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento, por lo que la definición previa de investigación se aplica a los dos por igual.

Por lo cual la investigación al ser cuantitativa y cualitativa es indispensable notar las diferencias que determinan la veracidad de cada una de igual manera el proceso de la obtención de resultados es totalmente diferente que hace de cada una no perder la esencia de su aplicación.

Al hablar del enfoque cuantitativo la investigación se partirá desde una hipótesis la cual será sometida a la comprobación mediante el uso de un cuestionario. Por otra parte la investigación cualitativa se llevara a cabo mediante l realización de entrevistas, de la cual se obtendrá los argumentos más similares, luego realizar una deducción teórica o comprobar los paradigmas de la investigación.

La investigación se reafirma con el uso de los dos enfoques, con lo cual permite analizar datos numéricos verificables que afianzan el trabajo, y a la vez se compara las mismas para un resultado óptimo y confiable.

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de

la(s) hipótesis. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 4)

Se hace fundamental e indispensable la aplicación del enfoque cualitativo en la investigación, fortaleciendo el conocimiento de manera científica.

De igual forma se establece la complementariedad entre los dos enfoques con lo que se completa la investigación con los valores cualitativos. Hernández et al., (2010, pág. 7) El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas.

Con la vinculación de los dos enfoques se dinamiza la investigación produce un sistema circular entre los hechos y la interpretación.

El estudio será de nivel descriptivo que ayudara a especificar las características de la problemática a investigar, se someterá a un análisis las variables e indicadores que se pueden encontrar durante el desarrollo de la investigación. Con el estudio descriptivo “Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernandez Sampieri , Fernandez Collado , & Baptista Lucio, 2014, pág. 92).

Se aspira Es decir, medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, permite describir las situaciones, los fenómenos o los eventos que nos interesan, midiéndolos, y evidenciando sus características.

La investigación que se realizara será de campo. La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular (Graterol, 2017). Por cuando el trabajo de recolección de datos se realizara en el lugar de intervención para la investigación involucrando directamente con el entorno de la empresa.

Sujetos

El trabajo investigativo fue realizado con 196 trabajadores, tanto personal obrero como administrativo de las diferentes áreas de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

Técnicas e instrumentos

La recolección de información fue realizada de manera clara, organizada y comprensible, logrando el desarrollo de la encuesta. La misma que estuvo

estructurada de 10 preguntas enfocadas en las dos variables de estudio. Las preguntas estuvieron dirigidas a los trabajadores de la empresa Plasticaucho.

Procedimiento

El estudio se direcciono a la recolección de información mediante la aplicación de encuestas en las diferentes áreas de la empresa Plasticaucho. Los trabajadores debían contestar diez preguntas.

RESULTADOS

Una vez recolectada la información requerida, se procedió a ingresar la información al programa IBM SPSS para obtener los resultados y generar de esta forma los gráficos estadísticos del pastel de acuerdo a las preguntas aplicadas en la encuesta. Presentado así los resultados más relevantes del estudio.

1.-De acuerdo a cuales son las causas más frecuentes de ausencia en los trabajadores en la empresa surgió la siguiente información:



Figura 1. Formato del ausentismo laboral

Fuente: Elaboración propia

2- con lo correspondiente a si los trabajadores se preocupan por tener conocimientos adecuados para con la empresa, asistiendo a cursos de capacitación, se establecen los siguientes resultados:

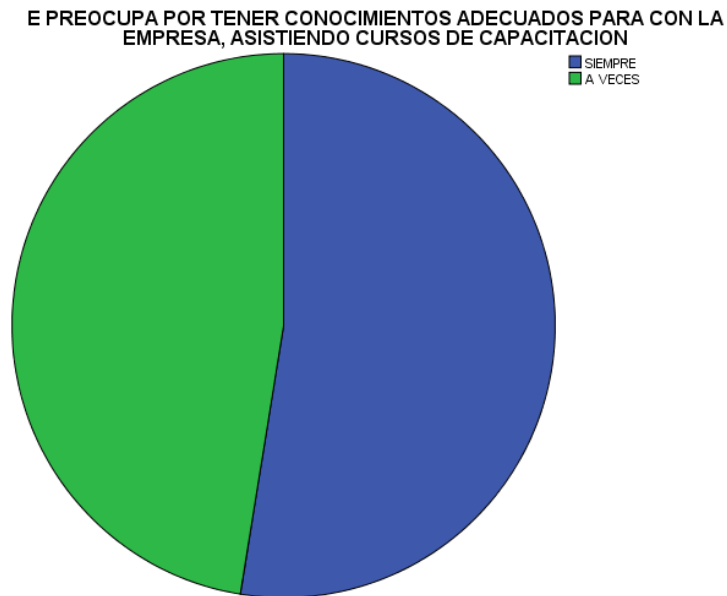


Figura 2. Formato de la productividad

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos se concluye que la mayor parte de los trabajadores se capacita, es decir tienen mayor preocupación por ser entes más productivos para la empresa, con la ampliación de conocimientos mediante capacitaciones, mucho más si la empresa facilitare a medios de ampliación de conocimiento.

De acuerdo los trabajadores, muestra como resultado que los trabajadores estarían de acuerdo en adquirir mayores conocimientos, debido a que es importante para el desarrollo de la empresa, los beneficios que se puede alcanzar luego de la preparación obtenida, que además de colaborar a obtener un buen nivel de productividad a la compañía, lleva al empleado a elevar su desarrollo personal, y ser capaz de escalar y crecer profesionalmente en la empresa. Asumiendo el trabajador lo relevante que resulta el capacitarse de manera constante y de esta manera acoplarse a las exigencias del mundo empresarial.

Se identifica que la mayor parte de los trabajadores es capaz de adquirir nuevos conocimientos, debido a que muestran preocupación de manera posita en la

importancia de capacitarse y de esta manera adaptarse a las exigencias de la empresa y los avances del mundo empresarial, fortalecer a la empresa benéfica al crecimiento personal, lo cual implica desarrollo tanto familiar y social, favoreciendo a ser un empleado competitivo que se desempeñe y brinde mayor calidad en su trabajo.

CONCLUSIONES

- Los factores más concurrentes para que los trabajadores no asistan al lugar de trabajo al desarrollo de su actividad diaria son a causa: las enfermedades de los trabajadores y los problemas personales o familiares. Dichos factores por un lado si el trabajador presenta una enfermedad, tiene a ausentarse para acudir al medio o por reposos recomendado por el mismo, ciertos casos serán justificados dependiendo de la gravedad, en otras situaciones los empleados tienen a abusar de certificados emitidos por sus médicos, lo que conlleva incluso a más de la falta diaria a tomarse más días de los necesarios para la recuperación de la enfermedad. Esta situación al repetirse por varias ocasiones hace que ya no sea justificables afectando directamente a la economía de la empresa, a más de al mismo trabajar y a sus compañeros de labor. Por otra parte al tratar sobre problemas tanto personales como familiares del trabajador hace que este se ausente y no siempre serán justificados a menos que se trate de calamidades o motivos de fuerza mayor como muerte de algún familiar cercano o algún desastre natural dependiendo del caso se justifica legalmente pero ante otros imprevistos familiares no habría justificación. Ante las inasistencias y las distintas implicaciones en conjunto afecta a la productividad de la empresa.
- De acuerdo a los datos estadísticos obtenidos en lo referente a la productividad de los trabajadores, se determina que la mayor parte de los empleados de la empresa son jóvenes, su mayor parte tienen un nivel instructivo de secundaria hasta un tercer nivel, tendiendo entonces a ser más responsables en las entregas de sus trabajos, adaptándose con mayor facilidad ante cambios en la empresa, aplicando valores de la compañía y llevar a si un mantenimiento responsable de materias primas y herramientas a su mando,

se identifica a demás que la mayor parte busca capacitarse en afán de ser más útil para la empresa. Se diría que un 57.6% de los trabajadores representan a la productividad existente de los mismos.

- Así mismo de acuerdo al resultado arrojado de acuerdo al cálculo del chi cuadro se establece el ausentismo laboral y la productividad laboral, las dos variables de estudio están relacionadas ya que la una influye sobre la otra, es claro notar que ante las ausencias justificables o no justificables afecta directamente a la economía de la empresa, a los demás trabajadores, al proceso productivo diario y a la sostenibilidad de la empresa afecta a la productividad empresarial debido a que la productividad se entiende como un resultado determinado y que sea económicamente evaluable. Ante la ausencia de un trabajador este balance se desequilibra.
- Para terminar se debe establecer que, el reducir el ausentismo laboral, es una labor de compromiso, un trabajo disciplinado, con amplia creatividad para diseñar propuestas de gran impacto, lo cual se lo puede realizar con la participación y el trabajo en equipo de todos los actores involucrados en la compañía, los grandes cambios a favor de la empresa y sus trabajadores, y el resultado de ello, se reflejara en el incremento de la productividad, colaborando a las grandes exigencias empresarial a nivel del país y del mundo.

Bibliografía

1. Morquera Tavera, N. (2017). Factores que influyen en el Ausentismo laboral y su impacto en el Clima Organizacional. 13. Bogoto, Colombia: Universidad Militar NUEVA GRANADA. Recuperado el 22 de Julio de 2018, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17172/1/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf>
2. Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). Mejore su negocio- El recurso Humano y la Productividad. *IMESUN*, 1. Recuperado el 22 de Julio de 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
3. Orozco Gonzales , J. (2017). Causas de ausentismo laboral en emresas comercializadoras de prendas de vestir con sede en Medellin. 2. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7869/1/OrozcoJessica_2017_AusentismoLaboralComercializadora.pdf
4. Quiroa Morales , C. (Junio de 2014). Toma de Deciones y Productividad Laboral. 26. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
5. Sanchez, D. C. (2015). Ausentismo Laboral: Una vision desde la gestion de la seguridad y salud en el trabajo. *Medica, Universidad del Rosario*, 5(1), 2. Recuperado el 22 de Julio de 2018, de http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf
6. Vieco Gomez , G., & Abello Llanos, R. (Agosto de 2014). Factores psicosociales de origen laboral, estres y morbilidad en el mundo. *PSICOLOGIA DESDE EL CARIBE*, 31(2). Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>