



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL POR COVID- 19 EN LAS INDUSTRIAS DE
LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Administración de Empresas.

AUTOR: Daisy Carolina Ordóñez Urgiles

TUTOR: Juan Pablo Moreno Delgado

Guayaquil - Ecuador

2022

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Daisy Carolina Ordóñez Urgiles**, con documento de identificación N° **0953332947** manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 28 de Marzo del 2022

Atentamente,

Daisy Ordóñez U.

C.I 0953332947

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Daisy Carolina Ordóñez Urgiles** con documento de identificación No **0953332947**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: **“Análisis del ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la ciudad de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Administración de empresas**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 28 de Marzo del 2022

Atentamente,

Daisy Ordóñez U.


C.I 0953332947

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Juan Pablo Moreno Delgado con documento de identificación N° 0909237091, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“Análisis del ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la ciudad de Guayaquil”**, realizado por **Daisy Carolina Ordóñez Urgiles con documento de identificación N° 0953332947**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 28 de marzo de 2022

Atentamente,



Ing. Juan Pablo Moreno MBA.
Docente Carrera Administración de Empresas
Universidad Politécnica Salesiana

Análisis del ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la ciudad de Guayaquil.

Analysis of labor absenteeism by COVID-19 in the industries of the city of Guayaquil.

Daisy Carolina Ordóñez Urgiles. Estudiante de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)
(dordonezu@est.ups.edu.ec)

Ing. Juan Pablo Moreno Delgado, MBA. Profesor de la Universidad Politécnica Salesiana
(Ecuador)
(jmorenod@ups.edu.ec)

Resumen

El ausentismo laboral ha sido una situación que con el pasar del tiempo se ha convertido en una problemática para las industrias afectando la rentabilidad y productividad de las mismas. El presente artículo académico con el tema “Análisis del ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la ciudad de Guayaquil”, tiene como principal objetivo identificar y conocer las diferentes causas y consecuencias del ausentismo laboral, ya que debido a los sucesos establecidos en tiempos de pandemia las organizaciones y la conformación que tenían las empresas cambiaron, generando así efectos negativos para las mismas. Para la obtención de esta información se utilizaron diferentes herramientas con un enfoque mixto a través de encuestas y entrevistas, con el fin de poder reflejar de manera numérica y puntual las respuestas de los diferentes colaboradores y jefes de las industrias.

Palabras claves

Gestión de talento humano, ausentismo, contingencia, pandemia, bioseguridad.

Abstract

Absenteeism has been a situation that over time has become a problem for industries arising from their profitability and productivity. This academic article with the theme “Analysis of labor absenteeism by COVID-19 in the industries of the city of Guayaquil”, has as its main objective to identify and know the different causes and consequences of labor absenteeism, since due to the events established in times of the pandemic, the organizations and the makeup of the companies changed, thus showing negative effects for them. To obtain this information, different tools were used with a mixed approach through surveys and interviews, in order to be able to numerically and punctually reflect the responses of the different collaborators and heads of the industries.

Keyword

Human talent management, absenteeism, contingency, pandemic, biosecurity.

1. Introducción

La presente investigación aborda la temática de las causas del ausentismo laboral durante la pandemia de COVID-19. El mismo que puede generar un impacto negativo en el proceso económico de una industria.

Las ausencias laborales relacionadas con la salud ocurren cuando un trabajador falta al trabajo como resultado de su propia enfermedad, lesión u otro problema médico. Desde marzo de 2020, esta medida también ha incluido a los trabajadores contagiados por COVID-19.

Desde que inició la pandemia la estructura general y la organización de las empresas cambió drásticamente, los trabajadores presentaron un ausentismo justificado en sus puestos de trabajo; existía el miedo a contagiarse, el impedimento de movilización a la empresa, más las medidas impuestas por el gobierno.

La no asistencia de los trabajadores provocó un impacto negativo en la sustentabilidad económica de la empresa ya que se tuvieron que asumir costos, se disminuyó la productividad que mantenían con el trabajo de manera presencial y se sobrecargaron otras áreas de la empresa con el fin de mantener plazos y metas propuestas.

Problema

¿De qué manera se debe analizar el ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la Guayaquil?

Antecedentes

La crisis de salud de COVID-19 se ha convertido en una crisis económica global, poniendo en riesgo la salud, el trabajo y los ingresos de millones de personas en todo el mundo. Las estrictas medidas de contención adoptadas por muchos países en el primer semestre de 2020 para vencer el aumento del contagio frenaron sustancialmente la mayoría de las actividades económicas y sociales.

Ecuador fue el primer país latinoamericano afectado por COVID-19, la pandemia golpeó con más fuerza inicialmente a la ciudad de Guayaquil, capital de la provincia de Guayas en la costa del Pacífico. Se informó ampliamente que el primer caso registrado fue el de una mujer de 71 años que llegó en avión desde Madrid a mediados de febrero y murió a mediados de marzo. Pero la transmisión fue mucho más compleja.

El 17 de marzo, el gobierno declaró una emergencia nacional, una prohibición de viajes internacionales y un toque de queda de las 5:00 p.m. a las 5:00 a.m., que luego se extendió de las 2:00 p.m. a las 5:00 a.m. Los sobrecargados subcentros de salud de la ciudad de Guayaquil cerraron debido a la falta de oxígeno y equipos de protección.

En los hospitales, sin suficientes camas ni equipo, la gente se moría. Guillermo, activista profesional y político, describió las consecuencias: “En las primeras semanas el problema eran los muertos, era horrible. Hubo abusos: un cargo monetario por sacar los cadáveres del hospital o por visitar la morgue para identificar los cadáveres. Esto continúa, pero ahora el problema es encontrar espacio para los cuerpos, en morgues o contenedores, no hay lugar en el cementerio” (Berón, 2021)

El absentismo es hasta cierto punto inevitable cuando se tiene una empresa. No importa cuán dedicados o confiables sean los empleados, ocasionalmente habrá razones por las que deban faltar al trabajo; por ejemplo, podrían enfermarse, necesitar tomar un día de descanso o experimentar una emergencia personal o familiar que requiera su atención. La ausencia ocasional del empleado es habitual. Pero cuando el ausentismo se vuelve excesivo, puede tener un impacto muy negativo en el negocio, generando pérdida de productividad, costos adicionales y una disminución general del compromiso por parte del equipo.

Justificación

La presente investigación se realiza con el fin de conocer y explicar la problemática del ausentismo laboral. Precisamente porque se ha demostrado que, a mayor incremento de esta situación, mayores son las consecuencias negativas que se generan en el área administrativa, financiera y operativa de cualquier tipo de industria.

Delimitación del problema

El problema de investigación está delimitado de la siguiente manera:

Geográfica:

- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Guayas
- **Ciudad:** Guayaquil
- **Período:** 2021
- **Sector:** industrial

Situación problemática

Con este trabajo se busca identificar las causas del ausentismo laboral provocadas por el COVID-19 en empleados de las industrias de la ciudad de Guayaquil, ya que debido a los acontecimientos establecidos la conformación y la organización que tenían experimentaron un cambio contundente, afectando el orden y los procesos establecidos de cada una.

Durante la pandemia, los métodos utilizados para monitorear y controlar enfermedades fueron complementos útiles para la elaboración de informes. Como ejemplo cada mes, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) de los centros para el control y prevención de enfermedades (CDC) monitoreaba la prevalencia del ausentismo laboral relacionado con la salud entre los trabajadores a tiempo completo en empleados de los Estados Unidos.

En general, la prevalencia del ausentismo laboral relacionado con la salud en marzo y abril de 2020 fue similar a sus valores de referencia de 5 años. Sin embargo, en comparación con las líneas de base específicas de la ocupación, el ausentismo entre los trabajadores de varios grupos ocupacionales que contienen categorías de fuerza laboral de infraestructura esencial fue significativamente más alto de lo esperado en abril.

Se requiere una recopilación más amplia y completa de datos ocupacionales en la vigilancia de COVID-19 para comprender completamente los riesgos ocupacionales de los trabajadores e informar las estrategias de intervención. Los empleadores tuvieron que seguir las recomendaciones disponibles para proteger la salud de los trabajadores.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Identificar los cambios en la asistencia al trabajo post COVID-19
- Conocer los efectos de la ausencia laboral en tiempos de COVID-19 en las industrias de Guayaquil.
- Determinar estrategias frente al ausentismo laboral en las industrias de Guayaquil.

Fundamentación teórica

Marco conceptual

Gestión de talento humano

La pandemia cambió la gestión y la organización de las empresas drásticamente, post pandemia la gestión del talento humano se basa implica que los profesionales deban reorganizarse e incorporar protocolos y planes de acción que les permitan gestionar al talento vía remota, garantizar el bienestar físico y mental de sus equipos de trabajo e impulsar una nueva cultura organizacional en las empresas. (Ordoñez Mónica, 2020).

Ausentismo

La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas (Flores y Rodríguez, 2007).

El concepto se refiere a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función establecida, provocando varias consecuencias.

Pandemia

Es una enfermedad que se extiende a muchos países y continentes, traspasa gran número de fronteras, supera el número de casos esperados y persiste en el tiempo; además, ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Bioseguridad:

El COVID-19, se ha convertido en uno de los más grandes enemigos de la humanidad en la actualidad. Para combatirlo, la bioseguridad, que se encarga de evitar el riesgo para la salud y el medio ambiente proveniente de la exposición a agentes biológicos causantes de enfermedades, se vuelve de vital importancia.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), "la bioseguridad es un enfoque estratégico e integrado para analizar y gestionar los riesgos relevantes para la vida y la salud humana, animal y vegetal y los riesgos asociados para el medio ambiente. Se basa en el reconocimiento de los vínculos críticos entre sectores y en la posibilidad de que las amenazas se muevan dentro de los sectores y entre ellos con consecuencias para todo el sistema".

Contingencia

Suceso que puede suceder o no, especialmente un problema que se plantea de forma imprevista.

Relacionado al trabajo se entiende por contingencia a la situación en la que un trabajador, por causa de un accidente o enfermedad no laboral, se encuentra imposibilitado para el desarrollo de su trabajo.

Estrés

Se define el estrés laboral como la diferencia que percibe el individuo entre las tareas que se le asignan y su capacidad para llevarlas a cabo. El estrés causado por las condiciones del lugar de trabajo influye fuertemente en el nivel de satisfacción de los empleados de la empresa. La sensación de estrés puede agravarse por las exigencias de los directivos, compañeros, terceros con los que trabaja la organización y el comportamiento de los familiares. Con el tiempo, el efecto del estrés y las emociones negativas lleva al empleado al absentismo como forma de recuperar y recuperar su energía física y mental (Velásquez, 2019)

Trabajo remoto / Oficina virtual

Cuando se trabaja en una oficina virtual, varios factores pueden contribuir al absentismo: equipos y programas obsoletos, mala conexión a Internet, entorno informal, tareas incomprensibles y baja moral por la falta de interacción social (Rojas, 2020)

Presentismo

Se puede definir como la decisión de ir a trabajar enfermo o con un estado mental deteriorado. Se puede atribuir a que el presentismo no está registrado de ninguna manera en las organizaciones y es más difícil de determinar. La única forma de distinguir el ausentismo del presentismo es la decisión de venir o no al trabajo, teniendo en cuenta que el empleado tiene problemas de salud. En ambos casos, presente o ausente, la percepción individual de su estado de salud juega un papel importante (Berón, 2021).

Marco teórico

La gestión de recursos humanos está adquiriendo una importancia creciente en los negocios a lo largo del tiempo, y muchos estudios muestran que existe un fuerte vínculo entre el desempeño de la organización y las prácticas de recursos humanos. Además de la contratación, selección y retención del personal, RR.HH. juega un papel crucial en la formulación de políticas, la implementación de prácticas y sistemas que influyen en el comportamiento, la actitud y el desempeño de los empleados.

Las prácticas de recursos humanos también fomentan el desarrollo de relaciones duraderas basadas en la confianza entre el empleado y el empleador, lo que puede fortalecer los beneficios que tiene la organización. En el contexto económico actual, las empresas están obligadas a aumentar la productividad al tiempo que reducen los costes (Velásquez, 2019).

El absentismo, el bajo desempeño laboral, los bajos salarios y la desconfianza que muestran los gerentes están configurando comportamientos que afectan negativamente la productividad y la eficiencia de las organizaciones.

La investigación previa sobre absentismo se centró en variables que llevan a un empleado a ausentarse del trabajo, como la motivación y la satisfacción en el lugar de trabajo, el absentismo genera mayores costos laborales, reduce la productividad y puede conducir a una mayor

indisciplina entre los empleados. La tasa de absentismo está influenciada por la moral de los empleados y los empleadores deben preocuparse cuando el absentismo aumenta en frecuencia o duración. La importancia de estudiar el absentismo proviene del hecho de que una mejor comprensión de este comportamiento conducirá a un mejor manejo de este (Gómez, 2019).

Esto se refleja en los cambios en las políticas de presencia. Las políticas de gestión de ausencias describen los problemas relacionados con la asistencia, las formas de informar al gerente cuando el empleado llega tarde al trabajo, los desencadenantes del ausentismo y los métodos aplicables al ausentismo espontáneo y voluntario.

El absentismo generalmente perjudica a las empresas o industrias, pero en algunos casos, la ausencia de un empleado trae un beneficio más significativo que su presencia. Un ejemplo podría ser un piloto o un médico que sea física o mentalmente incapaz de realizar el trabajo en el trabajo o de concentrarse.

Las alteraciones en los patrones de trabajo, confusión entre los empleados que tienen que hacerse cargo de las tareas de otra persona, y no menos importante, son costoso. Este tipo de absentismo también se conoce como absentismo 'culpable', lo que refleja la culpa total del empleado en una situación en la que tiene el control total.

Muchas organizaciones recurren a acciones disciplinarias para tratar de solucionar problemas de absentismo, mientras que otras ofrecen incentivos, facilidades u horarios de trabajo flexibles. Con un entorno de trabajo que cambia rápidamente, algunos empleados pueden trabajar desde casa o en oficinas virtuales, lo que significa que la medición de las ausencias será cada vez más difícil (Hernández, 2021).

La mayor parte de la literatura destaca que las organizaciones deben tener políticas de presencia o ausencia que expliquen cómo se deben informar y cómo se debe gestionar la ausencia. Resumiendo, los puntos de vista presentados anteriormente, se puede enfatizar que el problema del absentismo es un fenómeno multidireccional, involucrando a varios especialistas de diferentes áreas de gestión.

El COVID-19 cambió el significado del absentismo en las industrias, las causas del absentismo y la forma en que se gestionaron las ausencias durante esta crisis. El teletrabajo o las oficinas virtuales contribuyeron a este hecho, dificultando el registro del absentismo. Esto tuvo un impacto importante en las empresas, tanto si habían utilizado el teletrabajo en el pasado como si no.

Los gerentes tenían que asegurarse de cerrar la sesión del personal enfermo con los horarios y síntomas asociados y de encontrar la manera adecuada de informar a otros en el equipo si pueden estar en riesgo. Este fue un cambio importante porque en "tiempos normales" no era fácil rastrear las vacaciones, enfermedades, permisos parentales y otros tipos de permisos. COVID-19 agregó nuevas formas de licencia, incluido el autoaislamiento, y cambió el significado de la licencia por enfermedad.

Hablando de seguimiento de ausencias, muchos empleadores descubrieron que es útil mantener un registro de qué empleados han tenido Coronavirus y no necesitarán aislar, en caso de que hayan adquirido inmunidad. Los empleados ya no faltaban al trabajo por ausentismo culpable y planificado, y comenzaron a temer perder su trabajo debido a la pandemia, como resultado de la reducción de costos y la reducción de personal. El nivel de ausencia disminuyó durante la

pandemia y las razones para faltar al trabajo eran genuinas, los empleados lo pensaban dos veces cuando se tomaban un día libre (Berón, 2021).

En cualquier caso, la experiencia del teletrabajo durante la crisis del coronavirus puede ser en su mayoría transferible al teletrabajo cuando se regresa a los “tiempos normales”: el teletrabajo generalmente requiere que todas las tareas relacionadas con el trabajo se realicen desde casa, mientras que el teletrabajo antes de esta crisis se limitaba a pocas tareas para hacerse de forma remota.

Además de esto, muchos de los empleados se vieron limitados al teletrabajo durante estos tiempos, aunque nunca fueron capacitados al respecto. Más allá de la crisis del coronavirus, muchos empleados pueden continuar teletrabajando en los años siguientes, y solo el tiempo puede decir si este método es productivo y puede obstaculizar el absentismo.

Sin embargo, los empleados experimentaron presentismo, acentuando este fenómeno el teletrabajo. El estrés y la ansiedad, que son muy comunes en estos días, causaron problemas para concentrarse en las tareas, por lo que la productividad y la calidad del trabajo disminuyeron. Cuando se trabaja en oficinas virtuales, tomarse una hora libre o incluso un día libre se puede ocultar con mucha facilidad, sin importar el motivo de la ausencia (Cooper & Locke, 2019).

COVID-19 desafió a los gerentes a repensar las políticas de licencia por enfermedad, una actitud de apoyo hacia la crisis que redujo las incidencias de presentismo. Además, la participación del personal, la reestructuración de la carga de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal han tenido el mismo impacto en la reducción del presentismo.

Factores que influyen en el absentismo laboral

La mayoría de los estudios relacionados con el absentismo que toman en cuenta factores organizacionales cuentan con el tamaño de la organización como factor responsable de este fenómeno. Un aspecto fundamental para identificar las causas del absentismo es el análisis de la descripción del puesto.

Causas del absentismo laboral

Una amplia gama de razones puede llevar a que un empleado se ausente del trabajo. Estas causas suelen ser complejas y difíciles de entender por los gerentes de la organización. Se identifica las siguientes razones como las causas más comunes de absentismo laboral. Su orden se determina como resultado de las causas más comunes mencionadas por los empleados:

- Condiciones médicas y controles de rutina: condiciones menores como resfriados, dolores de cabeza o dolor de espalda pueden dificultar la concentración, por lo que el empleado busca asistencia médica. En la mayoría de los casos, los empleados pueden venir a trabajar después de resolver el problema con un simple remedio. Esto se puede relacionar con la Teoría del apego en la que se menciona que la percepción de los empleados sobre su salud y la gravedad de la enfermedad pueden provocar que el empleado venga a trabajar o se ausente. Las condiciones médicas agudas pueden requerir que un empleado realice exámenes o tratamientos médicos cuyo efecto secundario impida que el individuo trabaje (Gómez, 2019).

- Accidentes: Independientemente de dónde ocurran, durante el tiempo libre o el trabajo, los empleados a menudo no podrán hacer su trabajo correctamente o ni siquiera llegar a las instalaciones de la organización.
- Responsabilidades familiares: Es posible que se requiera que los empleados se queden en casa y cuiden a un niño o un anciano cuando surjan situaciones especiales (por ejemplo, la persona que cuida al anciano está enferma o cierra la escuela debido a las condiciones climáticas) o si un niño / un anciano está enfermo.
- Problemas con el alcohol o las drogas: los trabajadores drogodependientes pueden experimentar una incapacidad temporal para concentrarse, lo que podría impedirles ir a trabajar. También pueden estar fuera de trabajar para evitar que un gerente detecte su problema, refugiándose en tomar frecuentes bajas por enfermedad.
- Entrevista para otro trabajo: Los empleados pueden decir que no se sienten bien o irse sin permiso para asistir a una entrevista para un nuevo trabajo, para participar en una feria de empleo o para trabajar en su CV.
- Condiciones y problemas de transporte: las condiciones climáticas extremas, como inundaciones o nevadas intensas, pueden hacer que las carreteras sean impracticables o aislar a los empleados en el hogar, haciendo imposible llegar al trabajo. La falla del transporte público o algunas huelgas pueden causar retrasos o absentismo laboral.

2. Materiales y Métodos

La presente investigación tiene un enfoque descriptivo ya que busca describir y explicar lo que se está investigando; por lo tanto se lleva a cabo esta investigación para detallar mejor las causas del ausentismo laboral.

La investigación descriptiva tiene como objeto la descripción precisa del evento de estudio, este tipo de investigación se asocia al diagnóstico. El propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características. (Hurtado, 2008)

Para Tamayo la investigación descriptiva, se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando, trabaja sobre realidades de hecho caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

Encuesta

La realización de una encuesta a los empleados de las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil se da con el fin de conocer a ciencia cierta cuales fueron las causas o razones que llevaron a ocasionar el ausentismo laboral, para así tener un informe detallado de la situación y poder aportar en las futuras investigaciones relacionadas al tema.

Según Naresh K. Malhotra, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica.

Para Richard L. Sandhusen, las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas.

En síntesis y teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se define encuesta como una medida de investigación en la cual se obtienen datos específicos de una cierta cantidad de personas.

Entrevista

La entrevista se entiende como el procedimiento de recolección de información basado en una interacción entre dos personas o más, a través de la conversación como herramienta principal (Abarca, Alpizar, Sibaja y Rojas ,2013)

Entrevistar a los gerentes, jefes, directores o dueños de las industrias permitirá tener una idea más amplia sobre los motivos del ausentismo laboral y por lo tanto cuales fueron las consecuencias de dicho suceso.

Muestra

La muestra es una herramienta estadística utilizada desde hace mucho tiempo, se toma una parte de la población entera para tener una referencia de la opinión global (Gamboa Graus, 2017).

Según el último censo poblacional realizado en el año 2010 se registró un total de 3'645.483 de guayasenses de los cuales entre las edades de 20 a 65 (INEC, 2010). Aplicando a la fórmula de muestreo se obtiene una muestra de 384,087 que es igual a 384

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población = 384, 087

Z: Nivel de confianza = 1,96

p: Prob. Éxito = 0,5

q: Prob. Fracaso = 0,5

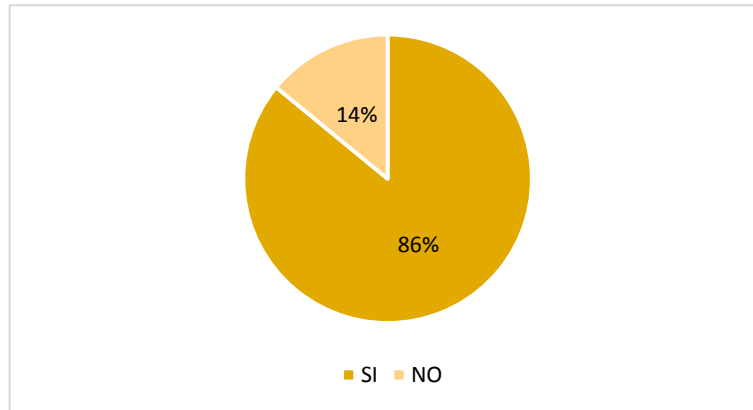
e: Error margen = 0,05

Entonces:

$$n = \frac{(1,96)^2 (2.450.635) (0,5)(0,5)}{(0,05)^2 (2.450.635 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)} = 384,09 \cong 384$$

3. Resultados

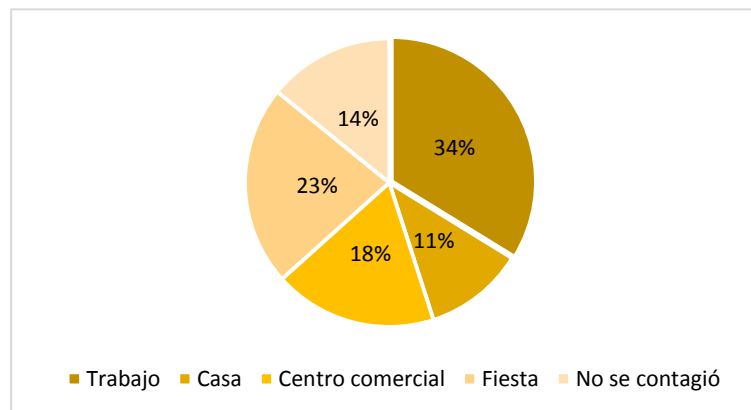
Pregunta 1: ¿Se contagió de COVID-19?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil se pudo identificar que el 86% de los ellos se contagió de COVID-19 y el 16% restante de los trabajadores no se contagiaron.

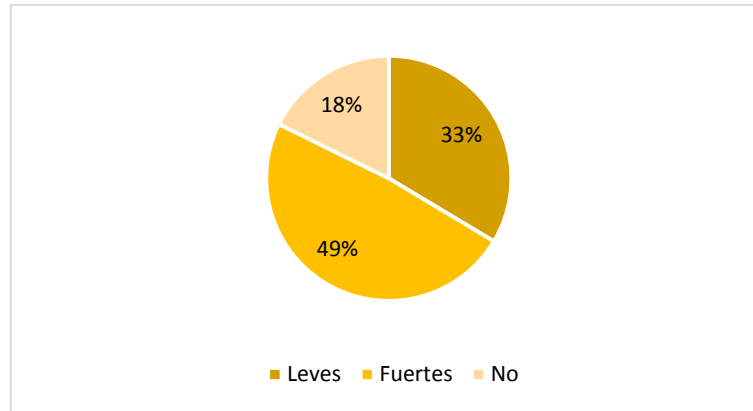
Pregunta 2: ¿En qué lugar cree que se contagió?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil el 34% manifestó que creen haberse contagiado en el trabajo, el 23% en una fiesta, mientras el 18% restante nos dicen que se contagiaron en el centro comercial, por lo tanto el 11% en su casa ya que pudieron haber estado en contacto con algún positivo en los miembros de su familia y el 11% restante por ende no se contagió.

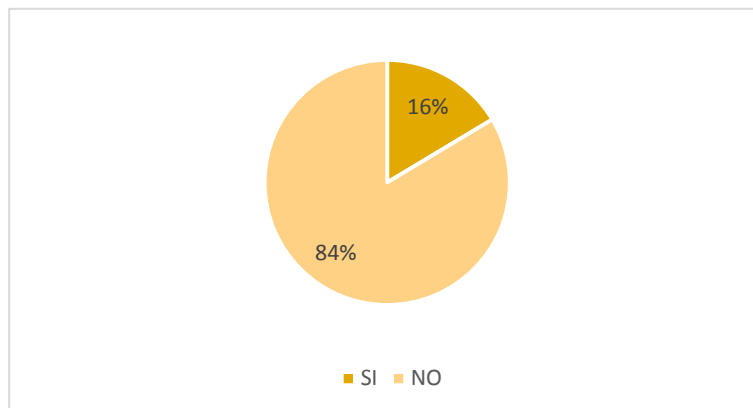
Pregunta 3: ¿Presentó síntomas?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil el 49% nos dice que presentó síntomas fuertes, el 33% síntomas leves, mientras que el 18% restante no presentó síntomas; incluyendo en este porcentaje a los que no se contagiaron.

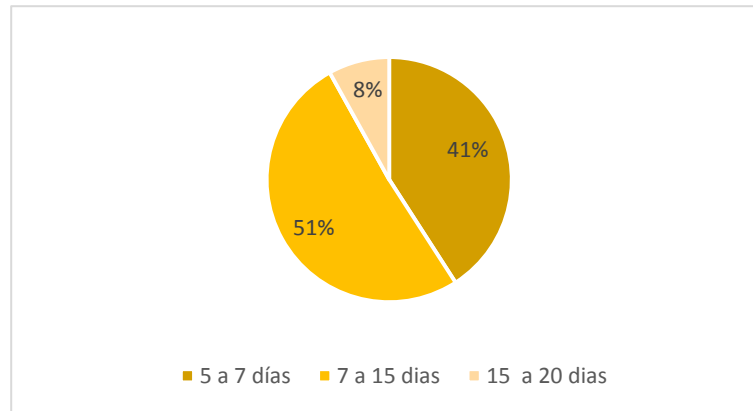
Pregunta 4: ¿Estuvo hospitalizado?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil podemos concluir que el 84% de los contagiados por COVID-19 no estuvo hospitalizado, mientras que el 16% restante sí.

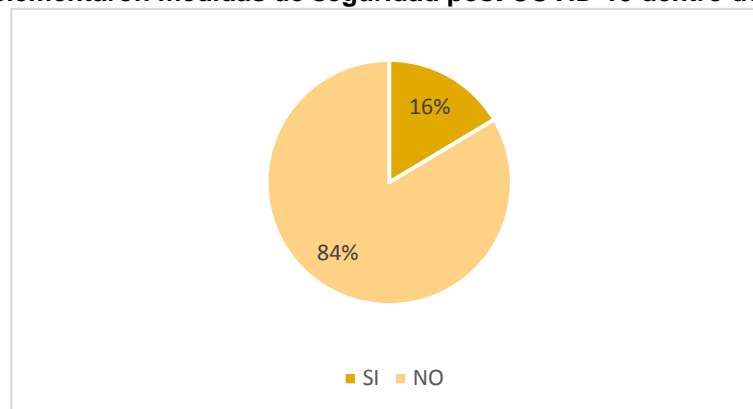
Pregunta 5: ¿Cuántos días se mantuvo fuera del trabajo?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil podemos concluir que el 51% se mantuvo entre 7 a 15 días fuera del trabajo, mientras que el 41% se mantuvo entre 5 a 7 días y el 8% restante se mantuvo de 15 a 20 días fuera del trabajo.

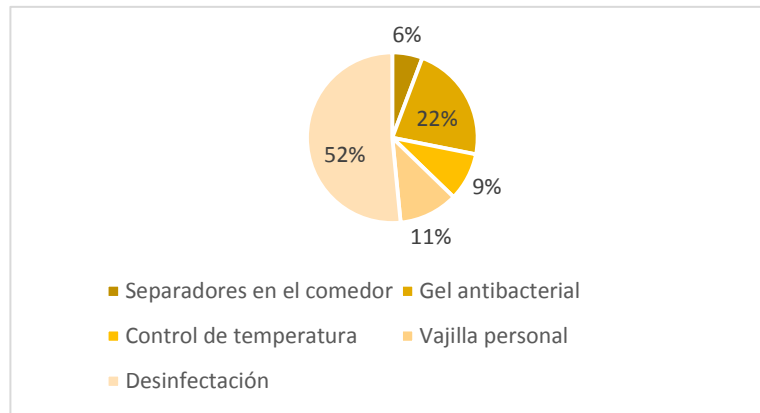
Pregunta 6: ¿Implementaron medidas de seguridad post COVID-19 dentro de la empresa?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil el 84% confirmaron que dentro de la empresa se implementaron medidas de seguridad post COVID-19 para precautelar el bienestar general, mientras que el 16% restante dijeron que no se implementaron estas medidas.

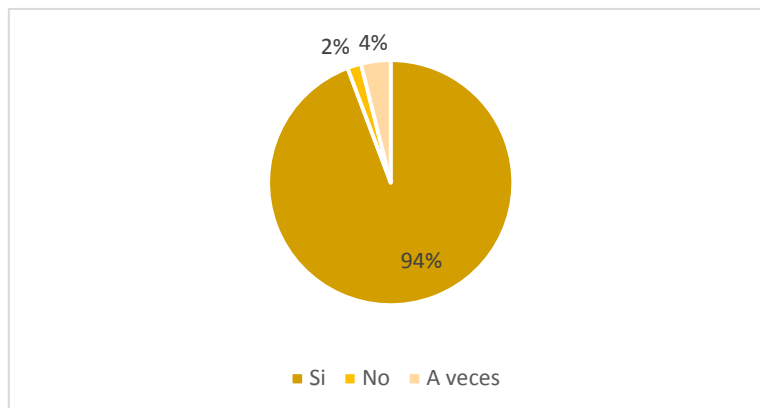
Pregunta 7: Seleccione cuales de las medidas fueron implementadas.



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados en las diferentes industrias de la ciudad de Guayaquil el 52% seleccionó la desinsectación como medida de seguridad implementada, el 22% gel antibacterial, mientras el 11% vajilla personal, el 9% control de temperatura y el 6% restante separadores en el comedor.

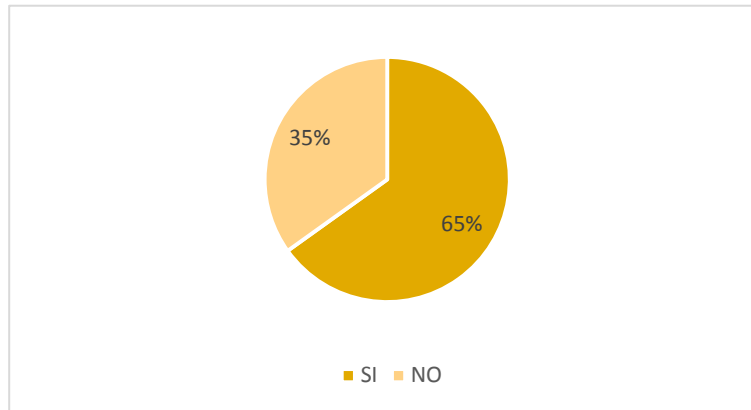
Pregunta 8: ¿Considera importante el uso de mascarillas y alcohol dentro de la empresa?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados el 94% confirmó que es importante el uso de mascarillas, el 4% dijo que a veces, mientras que el 2% restante no.

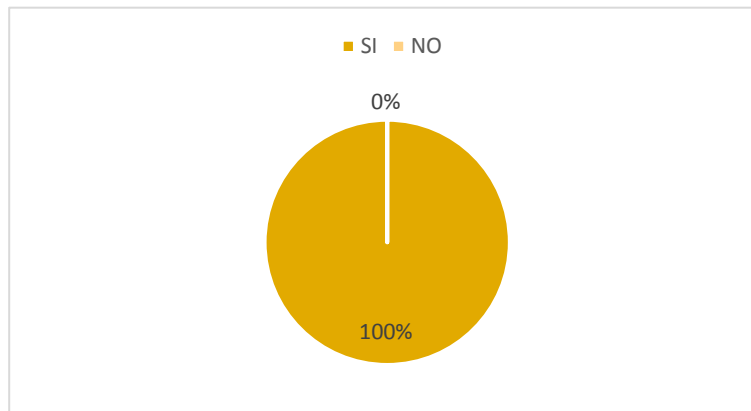
Pregunta 9: ¿En la actualidad, siguen aumentando los contagios dentro de la empresa?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados el 65% afirmó que siguen incrementando los contagios dentro de la empresa, mientras que el 35% restante dijo que no.

Pregunta 10: ¿Cree conveniente que la empresa deba asumir los gastos de mascarillas u otras medidas de prevención dentro del horario laboral?



Fuente: La autora

Del total de trabajadores encuestados el 100% confirmó que creen conveniente que la empresa deba asumir los gastos de mascarillas y otras medidas de prevención.

Entrevistas

Se realizó entrevistas a tres jefes de distintos departamentos de diferentes industrias, los cuales tienen conocimiento de lo ocurrido en los tiempos de COVID-19

Pregunta 1. ¿Cómo puede planificarse la prevención y mitigación del COVID-19 y cuáles son las medidas claves de protección en los puestos de trabajo?

La analista **Estefanía Cevallos** nos dice que en la empresa manejan la prevención de contagio con protocolos de bioseguridad, con un reporte de síntomas que alerta al área de Gestión Humana, también brindan el servicio de expreso puerta a puerta para todos los trabajadores. Mientras que el ingeniero **Víctor Zambrano** nos dice que se puede planificar siguiendo una buena estrategia de prevención en base al nivel de contagio que se esté presentando en el momento en la ciudad, otra medida para la prevención es recurrir al teletrabajo. Por otro lado, el ingeniero **Jimmy Bustamante** nos cuenta que para la mitigación del COVID-19 se establecieron normas de bioseguridad en la empresa.

Pregunta 2. ¿Cuáles fueron las medidas tomadas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en el trabajo?

La analista **Estefanía Cevallos** y el ingeniero **Víctor Zambrano** concuerdan en que la medida tomada fue de reducción de aforo en oficinas con las personas que puedan trabajar desde casa con el objetivo de disminuir contacto común. Mientras que el ingeniero **Jimmy Bustamante** nos dice que se aplicaron normas de distanciamiento, cuidado, uso de alcohol y mascarilla.

Pregunta 3. ¿Cuáles fueron las medidas tomadas para la reincorporación de forma presencial a los puestos de trabajo?

La analista **Estefanía Cevallos** nos dice que para la reincorporación al trabajo de forma presencial se analizó la disminución de casos positivos a nivel cantonal, el personal que haya sido contagiada pudo volver una vez no presente sintomatología y el médico ocupacional determinará su ingreso. Mientras que el ingeniero **Víctor Zambrano** nos cuenta que la medida obligatoria para volver a los puestos de trabajo de forma presencial fue tener las dos dosis de vacuna, por otro lado, disponer transporte privado a todo el personal de la empresa, para así evitar que tengan algún tipo de contacto con el exterior. Por otro lado, el ingeniero **Jimmy Bustamante** nos cuenta que la medida tomada fue respetar el aforo por departamento.

Pregunta 4. ¿Identificaron problemas emocionales en los trabajadores de las industrias, cómo pudieron mitigar esto?

La analista **Estefanía Cevallos** nos cuenta que si detectó problemas emocionales en los trabajadores. En el 2020 que hubo muertes por COVID-19 se brindó acompañamiento psicológico al personal que había tenido pérdidas de familiares, por suerte posterior a ese año no hemos tenido pérdidas de familiares por COVID-19. Se brindó charlas médicas cuándo existe repunte de casos a nivel cantonal con el objetivo de transmitir tranquilidad al equipo. Mientras que el ingeniero **Víctor Zambrano** nos dice que desde su perspectiva no se identificaron problemas emocionales en los trabajadores, más sin embargo la área de recursos humanos brindaba charlas de información y motivacionales. Por otro lado el ingeniero **Jimmy Bustamante** nos cuenta que si se identificaron problemas emocionales en los trabajadores que tuvieron alguna pérdida familiar, para mitigar esto se estuvo en constante contacto y comunicación, también se les brindaba charlas de apoyo.

Pregunta 5. ¿Tuvieron que cerrar la empresa o parar la producción por el alto contagio de COVID-19?

La analista **Estefanía Cevallos** nos cuenta que sí existió para de producción por el alto índice de contagios, pero la empresa no se cerró. Mientras que el ingeniero **Víctor Zambrano** nos cuenta que la empresa no se paralizó, pero esto si afectó a la productividad, reduciendo la cantidad de productos elaborados en el mes. Por otro lado, el ingeniero **Jimmy Bustamante** nos cuenta la empresa no cerró, pero si hubo para de producción durante aproximadamente 2 meses generando atrasos en todos los procesos.

4- CONCLUSIONES

- Debido a la crisis sanitaria por el COVID-19 se evidenció un aumento del ausentismo laboral dentro de las industrias de la ciudad de Guayaquil, con el resultado de las encuestas pudimos observar que más del 90% de trabajadores no asistieron entre 5 a 10 días al trabajo, mientras que usualmente la inasistencia antes de la pandemia no sobrepasaba el 25% de faltas teniendo como estadístico 7 días de ausencia ya sea por diversos motivos.
- Una de las principales estrategias implementadas al evaluar los factores de riesgo por COVID-19 dentro de las industrias de la ciudad de Guayaquil fue la prohibición de las visitas de personas externas hacia la industria; como proveedores, transportistas, auditores, clientes para así prevenir el contagio masivo y precautelar la salud del personal.
- El resultado de la investigación permitió evidenciar que no solo es necesario brindar charlas en el orden psicológico, ni en el orden médico; si no también ofrecer información certera, precisa, coherente y transparente para reducir la incertidumbre de los trabajadores y fomentar la confianza en el puesto de trabajo. Generando así un ambiente laboral pacífico y sereno dentro de la empresa.
- En base a la opinión de los entrevistados, se afirma que durante los tiempos de COVID-19 todas las industrias sufrieron cambios; viéndose afectadas económica y productivamente. Ya que se evidenció para de producción por tiempo determinado, generando así un retraso en todos los procesos establecidos dentro de las mismas.

Bibliografía

- Berón, E. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*.
- Cooper, M., & Locke, M. (2019). Ausentismo laboral. *Dialnet*.
- Eisenhardt, K. (1991). "Mejores historias y mejores construcciones: el caso del rigor y lógica comparativa". Inglaterra.
- Glaser, B. &. (2012). "El descubrimiento de la teoría fundamentada: estrategias para la investigación cualitativa" Aldine Transaction.
- Gómez, M. (2019). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*.

Hernández, M. (2021). Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. *Revista Colombiana de Cardiología*.

<https://www.iberdrola.com/innovacion/que-es-la-bioseguridad>

<https://hospitalesangeles.com/covid-19/articulos/que-es-una-pandemia.php>

Lambin, J. J. (2003). Marketing Estratégico. En J. J. Lambien, *Marketing Estratégico* (pág. 484). Madrid: ESIC EDITORIAL. Recuperado el 27 de 01 de 2016

Prefectura de Los Rios. (27 de 01 de 2016). Obtenido de Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial: http://www.losrios.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=54&Itemid=1297

Abarca, Alpízar, Sibaja y Rojas (2013). <https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa/>

Rojas, M. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciendo*.

<https://tesisplus.com/investigacion-descriptiva/investigacion-descriptiva-segun-autores/>

Vega. (s.f.). *Universidad de Granada*. Obtenido de Universidad de Granada: <http://lsi.ugr.es/~mvega/docis/entre1.doc.sxi.pdf>

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3655/1/T-UCE-0007-176.pdf>

Velásquez, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*.

Anexos

Anexos 1 Entrevistas

ENTREVISTA SOBRE ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL POR COVID-19 EN LAS INDUSTRIAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Universidad Politécnica Salesiana

Un cordial Saludo, estoy realizando la presente entrevista para analizar el ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de Guayaquil.

Preguntas para la entrevista:

1. ¿Cómo puede planificarse la prevención y mitigación del COVID-19 y cuáles son las medidas claves de protección en los puestos de trabajo?
2. ¿Cuáles fueron las medidas tomadas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en el trabajo?

3. ¿Cuáles fueron las medidas tomadas para la reincorporación de forma presencial a los puestos de trabajo?
4. ¿Identificaron problemas emocionales en los tajadores de las industrias, cómo pudieron mitigar esto?
5. ¿Tuvieron que cerrar la empresa o parar la producción por el alto contagio de COVID-19?

ENTREVISTAS

Entrevista a la analista Estefanía Cevallos

¿Cómo puede planificarse la prevención y mitigación del COVID-19 y cuáles son las medidas claves de protección en los puestos de trabajo?

La prevención de contagio en la empresa lo manejamos con los protocolos de bioseguridad (uso de mascarillas, control de toma de temperatura, dotación para uso de alcohol líquido, evitando uso de artículos de uso común), también con un reporte de síntomas q alerta al área de GH y éste a su vez notifica al médico ocupacional para que tome contacto con el colaborador y emita un diagnostico acorde a los síntomas especificados. Actualmente por el alto índice de contagio, precautelamos la seguridad del personal durante el traslado domicilio - trabajo - domicilio brindando expreso

¿Cuáles fueron las medidas tomadas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en el trabajo?

Se activó el expreso de puerta a puerta y reducción de aforo en oficinas, personal administrativo que pueda trabajar desde casa lo hace con el objetivo de disminuir contacto común.

¿Cuáles fueron las medidas tomadas para la reincorporación de forma presencial a los puestos de trabajo?

Conocimiento en reducción de casos positivos a nivel cantonal, y personal que haya sido contagiado una vez que no presente sintomatología y el médico ocupacional determine que es apto para su reintegro.

¿Identificaron problemas emocionales en los tajadores de las industrias, cómo pudieron mitigar esto?

En el 2020 que hubo muertes por COVID-19 se brindó acompañamiento psicológico al personal que había tenido pérdidas de familiares, por suerte posterior a ese año no hemos tenido pérdidas de familiares por COVID-19. Se brindó charlas médicas cuándo existe repunte de casos a nivel cantonal con el objetivo de transmitir tranquilidad al equipo.

¿Tuvieron que cerrar la empresa o parar la producción por el alto contagio de COVID-19?

Si existió para de producción por el alto índice de contagio en enero 2022, sin embargo el impacto en días de ausentismo no fueron tantos.

Entrevista al ingeniero Víctor Zambrano

¿Cómo puede planificarse la prevención y mitigación del COVID-19 y cuáles son las medidas claves de protección en los puestos de trabajo?

Se puede planificar siguiendo una buena estrategia de prevención en base al nivel de contagio que se esté presentando en el momento, recurrir al teletrabajo siempre y cuando estas tareas se pueden realizar desde casa y no afecten la operatividad de la empresa.

¿Cuáles fueron las medidas tomadas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en el trabajo?

Las medidas fueron: aforo del 50% en la empresa dentro de todas las áreas, teletrabajo.

¿Cuáles fueron las medidas tomadas para la reincorporación de forma presencial a los puestos de trabajo?

Las medidas obligatorias para volver a los puestos de trabajo de forma presencial fue tener las dos dosis de vacuna, disponer transporte privado al personal de la empresa, para así evitar que tengan algún tipo de contacto con el exterior.

¿Identificaron problemas emocionales en los trabajadores de las industrias, cómo pudieron mitigar esto?

No se identificaron problemas emocionales en los trabajadores, más sin embargo la área de recursos humanos brindaba charlas de información y motivacionales.

¿Tuvieron que cerrar la empresa o parar la producción por el alto contagio de COVID-19?

La empresa no paró pero si se vio afectada la productividad reduciendo la cantidad de productos elaborados en el mes; La mayoría de los operadores dieron positivo a COVID-19 y esto ocasionó que no se abasteciera el trabajo, ya que la planta no para y trabaja 24 horas al día.

Entrevista al Ingeniero Jimmy Bustamante

¿Cómo puede planificarse la prevención y mitigación del COVID-19 y cuáles son las medidas claves de protección en los puestos de trabajo?

Para la mitigación del COVID-19 se establecieron normas de bioseguridad, una de las medidas tomadas fue la desinfección de los suministros de trabajo a diario.

¿Cuáles fueron las medidas tomadas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en el trabajo?

Se aplicaron normas de distanciamiento, cuidado, uso de alcohol y mascarilla.

¿Cuáles fueron las medidas tomadas para la reincorporación de forma presencial a los puestos de trabajo?

De manera parcial respetando el aforo por departamento.

¿Identificaron problemas emocionales en los tajadores de las industrias, cómo pudieron mitigar esto?

Se identificaron problemas emocionales en los trabajadores que tuvieron alguna pérdida familiar, para mitigar esto se estuvo en constante contacto y comunicación, se les brindaba charlas de apoyo.

¿Tuvieron que cerrar la empresa o parar la producción por el alto contagio de COVID-19?

La empresa no se cerró, pero si hubo para de producción aproximadamente 2 meses.

ENCUESTA SOBRE ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL POR COVID-19 EN LAS INDUSTRIAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Universidad Politécnica Salesiana

Buen día, se realiza la presente encuesta con el objetivo de recolectar información sobre: Análisis del ausentismo laboral por COVID-19 en las industrias de la Ciudad de Guayaquil, no le tomará más de 5 minutos en realizarla.

Que tenga un excelente día, muchas gracias.

SELECCIONES CON UNA X SU RESPUESTA

1) ¿Se contagió de COVID-19?

- Si
- No

2) ¿En qué lugar cree que se contagió?

- Trabajo
- Casa
- Centro comercial
- Fiesta
- Otros

3) ¿Presento síntomas?

- Leves
- Fuertes
- No

4) ¿Estuvo hospitalizado?

- Si
- No

5) ¿Cuántos días se mantuvo fuera del trabajo?

- 5 a 7 días
- 7 a 15 días
- 15 a 20 días

6) ¿Implementaron medidas de seguridad post COVID-19 dentro de la empresa?

- Si
- No

7) Seleccione cuales de las medidas fueron implementadas.

- Separadores en el comedor
- Gel antibacterial
- Control de temperatura
- Vajilla personal
- Desinsectación
- Otros

8) ¿Considera importante el uso de mascarillas y alcohol dentro de la empresa?

Si

No

A veces

9) ¿En la actualidad, siguen aumentando los contagios dentro de la empresa?

Si

No

10) ¿Cree conveniente que la empresa deba asumir los gastos de mascarillas u otras medidas de prevención dentro del horario laboral?

Sí

No

Muchas Gracias por su respaldo al desarrollo social y educativo del Ecuador