

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de  
trabajo en una Empresa Pública del Cantón Lomas de  
Sargentillo**

**AUTORA:**

**Holguín Camacho, Shirley Greddy**

**Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTOR:**

**Muñoz Sánchez, Christopher Fernando**

**Guayaquil, Ecuador**

**18 de febrero del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Holguín Camacho Shirley Greddy**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTOR**

**CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**

**Guayaquil, a los 18 días del mes de febrero del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Holguín Camacho Shirley Greddy**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo en una Empresa Pública del Cantón Lomas de Sargentillo** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 18 días del mes de febrero del 2025**

---

**Holguín Camacho Shirley Greddy**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## AUTORIZACIÓN

**Yo, Holguín Camacho Shirley Greddy**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo en una Empresa Pública del Cantón Lomas de Sargentillo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 días del mes de febrero del 2025**

**Autora**

---

**Holguín Camacho Shirley Greddy**

# REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

TTI SED B2024 Holguin 12.03.2025  
revi tarde 14.03

< 1%  
Textos  
sospechosos



- 0% Similitudes  
0% similitudes entre  
comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas
- 3% Idiomas no reconocidos  
(ignorado)
- < 1% Textos potencialmente  
generados por la IA

Nombre del documento: TTI SED B2024 Holguin 12.03.2025 revi tarde  
14.03.docx  
ID del documento: 3546103da82b3614f46ef46a9c10e8ce5024027f  
Tamaño del documento original: 1,58 MB  
Autores: []

Depositante: Christopher Fernando Muñoz Sánchez  
Fecha de depósito: 12/3/2025  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 12/3/2025

Número de palabras: 20.733  
Número de caracteres: 137.093

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Firma de Estudiante

Holguín Camacho Shirley G

## Firma de Docentes

CHRISTOPHER MUÑOZ SÁNCHEZ, MTR.  
TUTOR

GILDA VALENZUELA TRIVIÑO, MGS.  
COORDINADORA UIC B-2024

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por ser mi guía en toda mi vida, por ayudarme en los días más oscuros y difíciles, guiándome con la sabiduría y fortaleza del día a día. De igual manera, agradezco a mi familia, en especial a mi Madre, Irma María Camacho Salazar, a mis hijos, Tomás Ariel Holguín Holguín, Fiorella Dayeli Holguín Holguín, Luis David Holguín Holguín. Y a mi esposo, Tomás Holguín Jordán. También agradezco a todos los Docentes por la dedicación enseñanza que impartieron sus conocimientos a lo largo de mis estudios en la Carrera de Trabajo Social, es así como me inspiraron a que siga aprendiendo y por hacer de este camino una experiencia enriquecedora, agradezco a mi Tutor Mgs. Christopher por el compromiso, paciencia, y las recomendaciones, correcciones de la realización del Trabajo de Titulación.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación con todo mi corazón y esfuerzo, a mi familia, que siempre han sido el pilar más importante en mis días de estudiante.

Dedico este trabajo de titulación a Dios, porque gracias a él pude culminar con éxito mi carrera.

Dedico este trabajo de Titulación a la UCSG por abrirme las puertas hacia el conocimiento Académico, Profesional y a mis docentes de la Facultad de Trabajo Social quienes me brindaron su apoyo durante mi formación y lo que implicó todo el proceso de estudios para mi formación como Lcda. en Trabajo Social.

A todos, gracias por su confianza.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

**CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ**

TUTOR

---

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**

DIRECTORA DE CARRERA

---

**CARMEN SUSANA CORTE ROMERO**

DOCENTE DE CARRERA

---

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**

DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)

**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)

**PERIODO** B-2024 (Cod. 12930)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "AUSENTISMO LABORAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ESPACIO DE TRABAJO. ESTUDIO DE UNA EMPRESA PÚBLICA DEL CANTÓN LOMAS DE SARGENTILLO", elaborado por el/la estudiante SHIRLEY GREDDY HOLGUIN CAMACHO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>8 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>	<b>7.31 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título:	<b>7.71 / 10</b>		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Firmado electrónicamente por:  
GILDA MARTINA  
VALENZUELA  
TRIVIÑO

**Coordinador(a) de Titulación**

# ÍNDICE

RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT .....	XV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.1.1 Antecedentes Contextuales .....	5
1.1.2 Antecedentes Investigativos .....	6
1.2 Definición del Problema de Investigación .....	16
1.3 Preguntas de Investigación.....	19
1.3.1 Pregunta Principal .....	19
1.3.2 Preguntas Especificas .....	19
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivo General.....	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20
1.4.3 Justificación .....	20
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	23
2.1 Referente Teórico .....	23
2.1.1 Teoría Ecosistémica .....	23
2.2 Referente Conceptual.....	27
2.2.1 Trabajo .....	27
2.2.2 Ausentismo Laboral .....	28
2.2.3 Clasificación de Ausentismo Laboral .....	29
2.2.4 Causas que Motivan el Ausentismo Laboral .....	30
2.2.5 Implicaciones Sociales del Ausentismo Laboral.....	31
2.2.6 Espacio de Trabajo.....	32
2.2.7 Empresa Pública.....	33
2.2.8 Rol de Trabajo Social frente al Ausentismo Laboral.....	33
2.3 Referente Normativo.....	34
2.3.1 Normativa Nacional .....	34
2.3.2 Normativa Internacional .....	39
2.4 Referente Estratégico .....	40
2.4.1 Agenda de Desarrollo Sostenible 2020 – 2030 .....	40
2.4.2 Plan Nacional de Desarrollo Nuevo Ecuador 2024 - 2025	41
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.1 Enfoque de Investigación.....	42
3.2 Tipo y Nivel de Investigación .....	43
3.3 Método de Investigación .....	44
3.4 Universo, Muestra y Muestreo .....	45
3.5 Categorías y sub categorías .....	46
3.6 Formas de Recolección de la Información .....	46
3.7 Formas de Análisis de la Información .....	48
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
4.1 Caracterización de la Población.....	50
4.2 Resultados por Objetivos Específicos.....	56

4.2.1	Objetivo 1: Identificar cuáles son los factores organizacionales que causan ausentismo laboral en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo. ....	56
4.2.2	Objetivo 2: Describir las políticas institucionales frente al ausentismo laboral y la opinión de los trabajadores sobre éstas en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.....	63
4.2.3	Objetivo 3: Enumerar las consecuencias del ausentismo laboral en el trabajador y en sus compañeros de trabajo en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo. ....	71
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES .....		85
Bibliografía.....		88

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.....	50
Figura 2. Género de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.....	51
Figura 3. Nivel educativo de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.....	52
Figura 4. Área de trabajo de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.....	54
Figura 5. Antigüedad laboral de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo. ....	55
Figura 6. Causa principal del ausentismo laboral en la empresa. ....	57
Figura 7. Frecuencia en la que las condiciones laborales contribuyen al ausentismo laboral.....	59
Figura 8. Importancia de la salud mental como causa del ausentismo laboral. ....	60
Figura 9. Conciliación entre el trabajo y vida personal afectan el nivel de ausentismo laboral.....	62
Figura 10. Conocimiento sobre políticas empresariales para la gestión del ausentismo laboral.....	64
Figura 11. Calificación de la efectividad de las políticas implementadas por la empresa para reducir el ausentismo laboral. ....	65
Figura 12. Claridad en las políticas institucionales sobre el ausentismo laboral. ....	67
Figura 13. Apoyo de las políticas institucionales a funcionarios con problemas de salud o familiares. ....	68
Figura 14. Satisfacción con los programas o medidas implementadas para prevenir el ausentismo laboral. ....	70
Figura 15. Impacto del ausentismo de compañeros en la carga de trabajo personal.....	72
Figura 16. Afectación del ausentismo laboral de los compañeros en la productividad del equipo de trabajo. ....	74
Figura 17. Frecuencia que genera estrés el ausentismo de otros funcionarios. ....	76
Figura 18. Afectación del ausentismo laboral en la dinámica del equipo.....	78

Figura 19. Percepción de justicia en la repartición de tareas cuando hay ausentismo laboral.....	80
Figura 20. Influencia en el clima laboral del ausentismo recurrente. ....	82

## RESUMEN

El presente documento tiene como fin el comprender las percepciones sobre el ausentismo laboral de los trabajadores en una empresa pública del cantón Lomas de Sargentillo durante el año 2023, para poder generar insumos investigativos. Para esto se apoyó en un diseño metodológico de enfoque mixto, con un nivel descriptivo y exploratorio. Y una muestra de 28 funcionarios, quienes han sido mayores de edad, de ambos géneros, que tienen mínimo un año de experiencia y la predisposición de participar en este estudio. De esta manera, se pudo determinar que los principales factores que provocan el ausentismo en esta entidad son los problemas de salud, el mal ambiente laboral, la poca conciliación con su vida personal, el desequilibrio entre sus responsabilidades y otros que limitan su bienestar. Por tal razón, la organización ha empezado a realizar estrategias de apoyo psicológico, de mejorar condiciones laborales, y de ayudarles en sus situaciones privadas o familiares, ya que esto a la vez nos permite mejorar el funcionamiento de los trabajadores, y su desempeño, integración, y aceptación, que es un problema que puede traer graves consecuencias.

**Palabras clave:** ausentismo laboral, percepciones, trabajadores, empresa pública, factores organizacionales, políticas institucionales.

## **ABSTRACT**

The purpose of this document is to understand the perceptions of work absenteeism of workers in a public company in the canton of Lomas de Sargentillo during the year 2023, in order to generate investigative inputs. For this, a mixed approach methodological design was used, with a descriptive and exploratory level. And a sample of 28 officials, who have been of legal age, of both genders, who have at least one year of experience and the willingness to participate in this study. In this way, it was determined that the main factors that cause absenteeism in this entity are health problems, a bad work environment, poor conciliation with their personal life, the imbalance between their responsibilities and others that limit their well-being. For this reason, the organization has begun to carry out psychological support strategies, to improve working conditions, and to help them in their private or family situations. This in turn allows us to improve the functioning of workers, their performance, integration, and accept that it is a problem that can have serious consequences.

**Keywords:** absenteeism from work, perceptions, workers, public company, organizational factors, institutional policies.

## INTRODUCCIÓN

Este documento trata de comprender las percepciones sobre el ausentismo laboral, abordadas desde un grupo de trabajadores de una empresa pública. Comprendiendo que este ausentismo, es la ausencia de los empleados, lo cual disminuye el éxito, desempeño, productividad de la organización. Por lo cual, se debe conocer sus causales de una forma integral, reconociendo este incumplimiento de la jornada laboral por temas familiares, personales, económicos, de salud y sociales. Debido a su importancia, el siguiente documento lo analiza y se compone de los siguientes puntos:

En el **Capítulo I: Planteamiento del problema**, se inicia con la presentación de los antecedentes, tanto los contextuales que dan una imagen de todo el problema, así como los investigativos, que nos permiten comparar y analizar los estudios anteriormente realizados en este mismo campo de estudio, ya sea a nivel mundial o local. Para proceder con su problematización, que indica los causales de la situación, sus consecuencias y actos que se han realizado para su prevención. De acuerdo a esto se han derivado las preguntas y los objetivos de investigación. Y se finaliza este primer capítulo con la justificación, que muestra la importancia y las razones académicas, profesionales y sociales de su ejecución.

En el **Capítulo II: Marcos referenciales**, se presenta primero un referente teórico, que se centra en la teoría ecosistémica de Bronfenbrenner. Y luego un referente conceptual, con definiciones como el trabajo, el ausentismo laboral, su clasificación, causas, implicaciones sociales, todo lo

que significa el espacio de trabajo, la empresa pública, y el rol que tiene el trabajador social en este problema. Luego esto se complementa con un referente normativo, que va desde la Constitución, leyes y tratados internacionales, las nacionales y todos los demás acuerdos y decretos que refuerzan desde la legalidad este problema. Se finaliza con el referente estratégico, que analiza todas las políticas relacionadas al ausentismo laboral.

En el **Capítulo III: Metodología de la investigación**, se presenta el enfoque decidido que fue el mixto, un nivel descriptivo, un tipo exploratorio. Y un método científico, que se apoyó en una muestra de 28 funcionarios que han sido seleccionados por su mayoría de edad, por ser hombres y mujeres con mínimo un año de experiencia en este campo, así como la predisposición de participar en el estudio. A este grupo de personas se les aplicó encuestas y entrevistas, para posteriormente sus resultados ser analizados con codificación axial y triangulación de datos.

En el **Capítulo IV: Resultados de la investigación**, se tiene la parte más representativa del trabajo, ya que son todos los datos reales obtenidos de los 28 funcionarios de la empresa pública, basándose en el tema del Ausentismo Laboral. En este punto se diferenciaron tanto los factores organizacionales, las políticas institucionales y sus consecuencias dando como resultado que se debe cuidar los problemas de salud, la armonía en el ambiente labora sus condiciones laborales, la responsabilidad, la conciliación que se la debe de alcanzar con su vida personal y familiar.

Y en el **Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones**, se ha podido determinar que en la empresa si se mantendría la importancia de cuidar este

tema, por lo que ha empezado a implementar ciertas estrategias de bienestar, de apoyo psicológico y de mejorar todo el ambiente laboral. Igual se recomienda revisar y ajustar ciertas políticas institucionales, mejorando la comunicación y la resiliencia de todos los trabajadores.

# **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Antecedentes**

### **1.1.1 Antecedentes Contextuales**

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022), el ausentismo laboral ha sido un problema persistente en el país en los últimos años. Ya que sus cifras exactas pueden variar, se estima que aproximadamente que un 15% de los trabajadores ecuatorianos se ausentan del trabajo de manera regular esto se debe a diversas razones, como enfermedades, lesiones, problemas familiares, estrés, entre otros.

Si hablamos en términos económicos, el ausentismo laboral representa una pérdida significativa para las empresas públicas o privadas ecuatorianas, según datos proporcionados por Ecuador en cifras este representa el 4% del Producto Interno Bruto, (PIB), el ausentismo laboral en nuestro país es un fenómeno que impacta en gran manera a la economía y al funcionamiento de las empresas a nivel nacional. Si miramos las cifras anteriores vemos un panorama general de la situación actual en relación al ausentismo laboral, lo que destaca que esta problemática puede contribuir a la exclusión social y a la estimación de los colaboradores dentro de sus comunidades lo que afectará a su autoestima y a la capacidad para poder participar en su entorno de desenvolvimiento (INEC 2023)

A nivel local, la situación en relación al ausentismo laboral varía según los factores, en el sector industrial el tamaño de la organización y las condiciones socioeconómicas de la región, sin embargo, se observa una

tendencia similar a la de nivel nacional, con la proporción considerable de empleados ausentes en el ámbito laboral. El enfoque del trabajo social en gestión de talento humano podría explorar cómo abordar todas y cada una de estas dimensiones sociales relacionadas con el ausentismo laboral y de esta manera se pueda desarrollar intervenciones que no solo aborden a causas individuales relacionadas con el ausentismo, sino que también se promueva el bienestar comunitario y la justicia social (Cruz, 2023).

### **1.1.2 Antecedentes Investigativos**

En el estudio que es liderado por Montt, Knox-Vydamov y Jorquera (2021), representantes de la OIT abordaron los desafíos relacionados con las “formas atípicas del empleo y el envejecimiento de la población” en el contexto de esta reforma de seguridad social en Uruguay el objetivo principal y fundamental fue analizar y dialogar en torno a cómo estas tendencias impactan en los sistemas de protección social. Esta metodología empleada consistió en resumir los resultados de discusiones, “considerando las experiencias y evidencias disponibles en numerosos países de la Unión Europea, sumando a Canadá, cuyas políticas implementadas en la materia podrían orientar las reformas en el contexto uruguayo.” Entre los principales hallazgos, se muestra que los empleados en edades avanzadas tienden a ser más leales, presentan niveles bajos de ausentismo y demuestran un alto nivel de dedicación en sus empleos.” Así mismo, tienen más probabilidades de transmitir conocimientos y experiencia a las nuevas generaciones.

El estudio realizado en Uruguay se examinó el fenómeno del ausentismo laboral en una “organización líder en el rubro de producción, importación y de distribución de alimentos de primera necesidad,” este fue liderado por Marichal Villanueva (2022) con el objetivo de analizar el ausentismo laboral en esta organización, evaluar cómo afecta a los distintos subsistemas de las empresa y establecer recomendaciones para mitigar su impacto.

La metodología utilizada combinó la recopilación de información, referencias y antecedentes, junto con el relevamiento de KPIs específicos como el ausentismo, la rotación y los costos ocultos, utilizando datos del año 2021. Además, se recopila información sobre las definiciones, clasificaciones y factores influyentes del ausentismo laboral, se describió la situación de la organización en relación con este fenómeno, ya que se analizaron las causas y consecuencias del ausentismo en los procesos productivos y el clima laboral. Con respecto a los principales resultados se identificó un promedio de ausentismo del 28.09% durante el año 2021, se describieron las causas y consecuencias del ausentismo laboral en la organización, y se formularon recomendaciones para mitigar su impacto y poder mejorar el clima laboral y el proceso productivo.

Con respecto a lo más interesante de este estudio es la identificación específica de las causas y consecuencias del ausentismo laboral en una organización particular, así como la formulación de recomendaciones adaptadas a las necesidades y características específicas de la organización. Una parte de este tema que aún no ha sido estudiada profundamente es el

análisis del impacto del ausentismo laboral en la satisfacción del usuario y la percepción de la calidad de los productos por parte del consumidor final.

En Colombia, Valderrama y Montero (2023) definieron el ausentismo laboral como la ausencia de los trabajadores en el trabajo por uno o varios días durante el año, esto impacta negativamente en su calidad de vida, salud física y mental, así como en la economía y productividad de la empresa tanto del trabajador como del empleador, también la competitividad de la organización adicionalmente, en los estudios se realizó el análisis del ausentismo laboral del año 2020 al 2022 en la empresa Soluciones Empresariales HTS SAS para identificar causas comunes de abandono laboral.

El trabajo social, tiene como objetivo principal el poder comprender los factores predisponentes detrás de esta problemática y brindar las recomendaciones respectivas para que exista la reducción del mismo. Esta metodología consta de cuatro fases de estudio: análisis de información, caracterización de los procedimientos relevantes, recolección de datos y análisis de la información. Esto se da mediante la recolección por cuestionarios y formulación de propuestas basadas en los hallazgos. Las fuentes primarias incluyen reuniones con los gerentes del área humana y los hallazgos, Los porcentajes indicadores y las acciones para mitigar las incapacidades laborales, así como para los respectivos empleados Mientras que las fuentes secundarias incluyen la revisión de trabajos o tesis universitarias y artículos científicos relacionados con el ausentismo laboral.

El presente estudio se ha centrado en el ausentismo laboral justificado, para poder comprender esta situación se ha trabajado con una muestra de 48 trabajadores donde predominan los roles administrativos y operativos. También tenemos hallazgos de alta relevancia en la correlación entre la percepción de los empleados sobre la comunicación con sus superiores y su sentido de pertenencia dentro de la empresa, lo que influye en la relación del talento y el desempeño laboral. Un aspecto del tema el cual no se ha estudiado exhaustivamente podrían ser las eficiencias de estrategias de comunicación específicas, para reducir el ausentismo laboral y de esta manera se pueda fomentar un ambiente equitativo del trabajo positivo entre los colaboradores

No obstante, ante la perspectiva de Santero (2022) no existían datos oficiales sobre el ausentismo laboral y los costos asociados en empresas de Urabá, Colombia pues el autor los consideraba escasos. Pero sin embargo este estudio se focalizó en analizar datos de dos granjas de Avícola del Darién. Este enfoque nos permitió a la empresa tomar decisiones gerenciales que beneficiaran tanto a los trabajadores como a los empleadores, al mismo tiempo que generaba conceptos útiles y poder fortalecer los procesos de Seguridad y Salud en el ambiente de Trabajo de la región.

El ausentismo laboral se identificó como uno de los factores que genera pérdidas económicas, baja producción y falta de motivación en la fuerza laboral, esto subraya la importancia de implementar varios programas y procesos dentro de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. También podemos, evidenciar que esta problemática afecta el entorno laboral al obligar a reemplazar a sus trabajadores ausentes,

multiplicando la carga laboral hacia el empleado, y así aumentando los costos para las empresas. Por ello se destacó la necesidad de brindar un acompañamiento constante a los trabajadores incapacitados permanentemente para agilizar los procesos con las instituciones de salud y garantizar la plena prevención de riesgos laborales.

Es materia es muy interesante que el estudio de Santero generará datos precisos sobre el ausentismo laboral y también los costos asociados en empresas de la región, así como la identificación de posibles soluciones y estrategias para abordar esta problemática. Una parte del tema que aún no ha sido estudiada en profundidad podría ser el impacto del ausentismo laboral en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la calidad de vida y la satisfacción laboral, y cómo estas variables afectan a largo plazo la productividad y la competitividad de las empresas en la región urbana.

También otro estudio colombiano a cargo de Guerrero et. al. (2022) se abordó el tema del ausentismo laboral por incapacidades en la industria de seguridad privada. Reconociendo el creciente interés en entender este fenómeno debido a su impacto negativo en las organizaciones, se propusieron identificar las diferentes causas del ausentismo laboral en una empresa de seguridad y vigilancia privada ubicada en Barranquilla, pero con sedes en todo el país.

La metodología que fue empleada fue la descriptiva, utilizando un enfoque inductivo y transversal, analizando una extensa base de datos de 14,107 registros de incapacidades del año 2019, con mediciones mensuales. Para estos examinaron variables socioeconómicas y laborales que permitan

comprender de mejor manera este fenómeno, ya que los resultados en su mayor índice han demostrado que el ausentismo laboral en la empresa, se caracteriza por altos porcentajes de incapacidades dando paso a un planteamiento del agravamiento sobre el impacto en la realidad de la organización.

Es interesante que los colaboradores sepan cuáles son sus roles y por ende el riesgo de estos más aun los que han trabajado más tiempo en la organización ya que tienen tasas de ausentismo más altas debido a factores como el Burnout o el estrés laboral.

Esto indica que debería estudiarse a profundidad este impacto del ausentismo laboral en la vida cotidiana y las relaciones sociales de los trabajadores, ya que la prolongación de este problema puede tener consecuencias significativas en la estabilidad financiera de los trabajadores y sus familias, lo que puede afectar su facultad para acceder a los diferentes servicios básicos como atención médica, vivienda y educación.

En el contexto local, esta investigación de Coronel Correa (2022) demuestra la relación entre el ausentismo y la productividad laboral que el personal de salud del Hospital de la Troncal, ubicado en Cañar, Ecuador. Su objetivo principal es determinar cómo el ausentismo impacta el desempeño y productividad laboral del entorno hospitalario. Esta metodología que fue empleada es de carácter básico, no experimental y correlacional, aplicando esta muestra de 108 individuos pertenecientes al personal de salud y

aplicando una encuesta basada en cuestionarios para recopilar datos sobre las variables de estudio.

Así mismo los marcadores de los resultados revelaron una correlación positiva y moderada entre el ausentismo y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución de salud, con un coeficiente de correlación del 0.554 ( $p=0.00$ ), lo que nos indica o sugiere que la media tiende a aumentarse en relación al ausentismo, y disminuye la calidad laboral del personal de la salud. Además, se encontró una correlación positiva entre la eficiencia laboral y el ausentismo, indicando que los colaboradores con altos niveles de ausentismo tienden a ser menos eficientes en sus funciones.

Lo que llama mucho la atención de este estudio es la evidencia que se proporciona sobre la relación directa entre el desempeño y el ausentismo laboral en el personal de la salud, lo que da paso a entender la importancia del poder abordar el ausentismo como un factor que afecta a la calidad y a la eficiencia de la atención médica. No obstante, aún no se ha estudiado en profundidad ya que podría ser la examinación de las causas subyacentes del ausentismo en el personal de la salud como la medición de las intervenciones específicas para mejorar y reducir el ausentismo y que no se vea perjudicado el desempeño laboral dentro de los entornos hospitalarios.

Para la analizar el ausentismo en el Ecuador es importante combinar métodos cualitativos y cuantitativos para identificar y comprender los factores principales de los marcadores de mayor porcentaje que influyen en el ausentismo laboral, así como la formulación de un plan de acción específico

para abordar esta problemática, por ejemplo en el trabajo “Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos” realizado por Israel y Rodrigo (2022) se utilizó una metodología de estudio de campo con un enfoque mixto, que incluyó la realización de encuestas y entrevistas para recopilación de datos.

Los objetivos de la investigación se analizaron para poder determinar el ausentismo laboral en un grupo de profesionales de la salud y de esta manera promover un plan estratégico para gestionar el personal de enfermería y poder reducir el ausentismo. entre los principales resultados del estudio se revelaron la identificación de factores determinantes del ausentismo laboral entre el personal del área de enfermería, así como la propuesta de un plan estratégico mismo que va a incorporar estrategias de reconocimiento, campañas, políticas de permiso y capacitaciones constantes.

Sin embargo, aún no ha sido estudiada en profundidad podría ser el impacto del ausentismo laboral del personal de enfermería en la calidad y seguridad de la atención médica proporcionada a los pacientes, así como la evaluación de intervenciones específicas para mejorar la retención y satisfacción laboral de este grupo de profesionales.

En otro estudio titulado “Ausentismo y rendimiento laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Flavio Alfaro, periodo 2019-2021” llevado a cabo por López (2022), se evaluó el fenómeno del ausentismo laboral en el Gobierno Autónomo

Descentralizado (GAD), para hacerlo se empleó una metodología descriptiva cualitativa y cuantitativa, que se formularon encuestas y entrevistas a 19 trabajadores administrativos y al jefe de talento humano.

Se ha identificado como la principal causa de ausentismo los motivos de salud propios o de los familiares, conflictos familiares, fallecimiento de familiares y las exigencias académicas. La frecuencia del ausentismo laboral varió de dos a seis veces al mes, lo cual resultó como un incumplimiento de funciones y dando como resultado el bajo rendimiento del trabajo afectando las relaciones laborales. Como resultado se concluye que existe la necesidad de implementar estrategias que mitiguen el ausentismo y puedan mejorar la productividad del GAD del cantón Flavio Alfaro.

Se destaca la importancia de considerar las necesidades y circunstancias individuales de cada uno de las y los colaboradores para desarrollar estrategias efectivas de gestión de ausentismo. Una parte del tema que aún no ha sido estudiada está relacionada con el impacto económico y con el presupuesto y la eficacia del gobierno autónomo descentralizado, así como las causas subyacentes del ausentismo y promover un ambiente laboral más saludable justo, equitativo y productivo.

Mata Celi (2023), en su Artículo gastrointestinales, osteomusculares, como causa de ausentismo laboral en el distrito, nos dice que la investigación realizada en Zamora Chinchipe sobre las patologías respiratorias, gastrointestinales y osteomusculares se encuentran asociadas con el ausentismo laboral en los trabajadores durante el año 2022. la metodología empleada fue descriptiva correlacional con un corte transversal sin realizar

experimentación. se analizaron los historiales médicos de 100 trabajadores seleccionados al azar según criterios de inclusión utilizando la clasificación internacional de (CIE-10) para la clasificación de patologías.

Los factores de mayor índice, fueron analizados mediante frecuencias pruebas estadísticas como el chi cuadrado y porcentajes mismas que evidenciaron que el 70.90% del ausentismo laboral está relacionado con las causas médicas, siendo las patologías respiratorias, gastrointestinales y osteomusculares las más frecuentes. se encontró que Estas patologías son la principal causa de ausentismo laboral en el distrito de salud 19 D03, un aspecto interesante de este estudio es la identificación específica de las patologías médicas que están asociadas con el ausentismo laboral lo cual proporciona información valiosa para implementar estrategias, planes de intervención y gestión del ausentismo en el lugar de trabajo

Sin embargo, se destaca la importancia de considerar factores de salud específicos al diseñar programas y planes de bienestar laboral, campañas, políticas de planes gestión de recursos humanos. No obstante, aún no ha sido estudiada en detalle cuál podría ser el impacto económico y social del ausentismo laboral relacionado con estas patologías en el distrito de salud 19D03, así como la efectividad de intervenciones específicas para reducir el ausentismo relacionado con la salud en el ambiente de trabajo.

Santa María 2017 aborda e Investiga sobre el ausentismo laboral en carrocerías IMCE, y evidencia su impacto negativo en la calidad de la producción y el desempeño de la Organización de manera general. él

propone la reducción de los niveles a través de una gestión de talento humano misma que esté armonizada a la calidad laboral de los colaboradores y de la organización, reconociendo la importancia del capital humano y la necesidad de la mejora de la calidad de vida laboral para que se potencie el rendimiento. Se destaca que el ausentismo no solo representa un gasto para la organización, sino que también refleja una falta de adaptación de los trabajadores a su entorno laboral y la sociedad.

La metodología utilizada por el autor, se combinó con enfoques cualitativos y cuantitativos aplicando las técnicas de nivel exploratorio y descriptivo, así como bibliográficos documentales. Lo más interesante es el enfoque integrador que reconoce tanto las implicaciones económicas para la organización, como el impacto de la calidad de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores. La investigación también destaca la necesidad de una gestión adecuada de talento humano que busque el equilibrio entre las expectativas y necesidades de ambas partes. pero no se ha estudiado la efectividad de diferentes estrategias de gestión de talento humano para que se reduzca el ausentismo y se pueda mejorar el desempeño laboral en las Industrias específicas, es así como se identificaron los factores subyacentes que contribuyen al ausentismo y su relación con el clima organizacional

## **1.2 Definición del Problema de Investigación**

López (2022) conceptualiza que el ausentismo laboral como la ausencia de sus empleados en el espacio de trabajo durante su horario laboral habitual, y este puede ser causado por diversos factores. Se entiende que el

ausentismo laboral no es solo faltar al trabajo sino un patrón de ausencias laborales por alguna razón+

Desde la perspectiva de Marichal (2022) para la empresa pública u organización, el ausentismo laboral se entiende como un “problema”, pues es el vacío en un puesto de trabajo debido a la ausencia del trabajador responsable de su cargo, lo que representa falencias en el cumplimiento de responsabilidades y tareas en su labor, por ejemplo, la falta de una asistente, en recepción de solicitudes para brindar un servicio se acumula, por ende, no son atendidas a tiempo y se forman quejas en los clientes, por otro lado, si esta responsabilidad se asigna a otra colaboradora representaría doble cargo para la trabajadora contribuyendo a la sobrecarga o estrés laboral.

Según los trabajadores, el ausentismo es faltar deliberadamente a su trabajo por motivos justificables, que en algunas ocasiones no son atendidas por la empresa (Santamaría, 2017). Consideran al ausentismo como un “método” para hacer frente a problemas como el estrés laboral, cansancio mental, enfermedad, o evitar contagios por alguna patología como la gripe.

Se entiende que las implicaciones son las consecuencias o resultados que afecta a los involucrados o asociados (Israel, y Rodrigo, 2022). En el estudio se entiende el concepto de la influencia positiva y negativa de los aspectos sociales, económicos y organizacionales que tienen la variable de ausentismo laboral sobre el espacio de trabajo. las implicaciones sociales se contextualizaron como las consecuencias que experimentaron los trabajadores como resultado de un problema, acción, decisión o situación específica en el ambiente laboral. estas implicaciones pueden abarcar

diversos aspectos que afectan la vida cotidiana y el bienestar de los colaboradores.

Por ejemplo, la desigualdad social, puede surgir debido a factores externos como el exceso de desigualdad a la atención médica, Las condiciones laborales precarias o la falta de apoyo familiar. Asimismo, la cohesión social se ve afectada cuando los colaboradores que no se ausentan de sus jornadas laborales se ven obligados a asumir las responsabilidades de quienes faltan a su puesto laboral, lo que puede generar tensiones y resentimientos dentro del equipo de trabajo.

El estigma también puede surgir, cuando se forman disputas por pagos iguales entre aquellos que se ausentaron y los que cumplieron con su jornada completa lo que puede contribuir a la discriminación y a la división dentro del lugar del trabajo. Finalmente, la percepción de los empleados ausentes puede verse afectada, ya que pueden ser percibidos como menos compromiso o pocos viables por parte de los colegas y superiores, lo que da paso a que se dañe las relaciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional de los colaboradores.

Israel, y Rodrigo, (2022) comentan que las implicaciones económicas se entienden como la disminución de la productividad y un aumento de los costos para la empresa, debido a factores internos y externos por ejemplo la reducción en la calidad y cantidad de servicios entregados.

Las implicaciones organizacionales son los resultados de un problema, de una acción, decisión o situación específica, que afectan a la empresa, por ejemplo, el ausentismo laboral. Estas implicaciones pueden abarcar áreas

como su cultura, su clima laboral, sus relaciones internas y externas, su reputación, entre otros aspectos.

El espacio de trabajo se define como el entorno donde los empleados realizan sus actividades laborales. Esto depende del tipo de trabajo, la organización, las necesidades específicas de los trabajadores (Santero, 2022). También se entiende como un espacio tangible como una oficina, sala de reuniones, y áreas comunes que se convierten en espacio de trabajo cuando se debe realizar un servicio en ese espacio, por ejemplo, una vereda donde hay una alcantarilla tapada, se vuelve “espacio de trabajo” cuando los trabajadores llegan a destaparla. Por consiguiente, abarca las herramientas que se utilizan como la comunicación, y maquinaria pesada.

### **1.3 Preguntas de Investigación**

#### **1.3.1 Pregunta Principal**

- ¿Cuáles son las percepciones sobre el ausentismo laboral de los trabajadores en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo durante el año 2023?

#### **1.3.2 Preguntas Específicas**

- ¿Cuáles son los factores organizacionales que causan ausentismo laboral en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo?
- ¿Cuáles son las políticas institucionales que tiene la empresa frente al ausentismo laboral y cuál es la percepción de los trabajadores sobre estas?
- ¿Cuál son las consecuencias del ausentismo laboral en el trabajador y en sus compañeros de trabajo en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo?

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

- Comprender las percepciones sobre el ausentismo laboral de los trabajadores en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo durante el año 2023, con el fin de generar insumos investigativos.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar cuáles son los factores organizacionales que causan ausentismo laboral en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.
- Describir las políticas institucionales frente al ausentismo laboral y la opinión de los trabajadores sobre éstas en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.
- Enumerar las consecuencias del ausentismo laboral en el trabajador y en sus compañeros de trabajo en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.

### **1.4.3 Justificación**

El estudio del Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo es importante porque no solo afecta negativamente a los individuos y a las empresas, sino también a la sociedad en su conjunto. Desde una perspectiva social, el ausentismo laboral puede conducir a una disminución en la producción y la calidad de los productos o servicios ofrecidos por la empresa, lo que puede afectar la economía local y regional.

Además, debemos de tomar en cuenta que el ausentismo laboral genera desigualdades sociales mismas que afectan de manera desproporcionada a cierto grupo de trabajadores, como aquellos con un

acceso limitado a la atención médica o a condiciones laborales precarias. Por lo cual poder comprender las consecuencias y las causas del ausentismo laboral en la empresa pública del cantón de Lomas de sargentillo, es fundamental para que se pueda abordar y promover la equidad y el bienestar social.

Desde la perspectiva científica, el estudio va a ofrecer la oportunidad de generar nuevos conocimientos sobre este fenómeno y su impacto en el ámbito laboral ya que a través de la investigación empírica, es posible que se puedan identificar los factores específicos que contribuyen al ausentismo laboral dentro de la organización, este conocimiento científico puede informar el desarrollo de intervenciones y políticas efectivas mismas que sirven para gestionar y prevenir el ausentismo laboral, tanto en la organización como en otros contextos similares.

A nivel profesional del trabajo social, el en la empresa pública es relevante para el profesional del trabajo social mismos que trabajan en el ámbito laboral. Los trabajadores sociales tienen la capacidad de abordar identificar los problemas sociales que afectan de manera individual y comunitaria y como el ausentismo laboral es un problema que puede tener un impacto significativo en el bienestar de la dinámica laboral.

Por lo tanto, este estudio puede proporcionar a los trabajadores sociales información valiosa para desarrollar intervenciones y programas de apoyo para los empleados afectados por el ausentismo laboral, así como para abogar por políticas laborales más equitativas y saludables.

El estudio va en armonía con la gestión social en diversos contextos y niveles del trabajo social, específicamente dentro de la empresa de la investigación de desarrollo y responsabilidad social del talento humano. Este se justifica ya que aborda directamente la gestión de los recursos humanos, en el contexto de la empresa pública, explorando cómo el ausentismo laboral sí afecta al desarrollo del talento humano y en la responsabilidad social de la organización.

Además, las implicaciones relacionadas con el ausentismo laboral en el espacio de trabajo, Busca articular los modelos y los procesos de gestión públicos y privados, con el principal objetivo de que se pueda promover el buen vivir entre los trabajadores y la comunidad de manera general. por lo tanto, el estudio contribuye significativamente al desarrollo de investigaciones que están relacionadas con la responsabilidad y la gestión social en el ámbito laboral, y se presenta como una herramienta que permitirá la mejora de calidad de vida de los empleados y se pueda fortalecer la relación entre lo privado, público y la sociedad civil .

## **CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1 Referente Teórico**

#### **2.1.1 Teoría Ecosistémica**

El pionero de la teoría ecosistémica es Urie Bronfenbrenner quien propone el estudio de las dinámicas de los entornos en las que se desarrolla el ser humano, es decir su postulado apunta al análisis de los entornos sociales en donde el ambiente influye en el perfeccionamiento de la personalidad del ser humano, considerando que el ser humano se desenvuelve en diferentes entornos, de acuerdo con sus necesidades (Suárez & Homez, 2017 ).

Por lo tanto, desde la perspectiva de la teoría, Bronfenbrenner considera que los ambientalistas son la fuente influenciadora primaria en el comportamiento del ser humano que tiene algunos rasgos en los diferentes ambientes o contextos ambientales.

Por estos motivos, la Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner se ha convertido en el marco para ilustrar cómo el ausentismo laboral afecta al trabajador que falta, pero también incorpora en el análisis a sus colegas y otros compañeros y al entorno. Según esta teoría, el individuo está inmerso en varios sistemas interconectados, como el microsistema (equipo de trabajo), el mesosistema (relaciones entre departamentos), el exosistema (políticas de la empresa) y el macrosistema (cultura organizacional), el ausentismo puede

alterar estos sistemas, generando desequilibrios en las dinámicas laborales (Bronfenbrenner, 2001).

En tal sentido, desde la perspectiva de la teoría ecosistémica es factible evidenciar como un aspecto de alta complejidad como el ausentismo laboral involucra elementos del ambiente laboral, dicho de otro modo, la teoría combina al ser humano y el ambiente en el que se desarrolla, en este caso el ambiente laboral y social donde se origina el ausentismo laboral.

De acuerdo con el teórico Bronfenbrenner (2001) plantea la siguiente estructura de sistemas y sub sistemas:

- **Microsistema**, se trata del ambiente primario del ser humano, en este ambiente se desarrollan las primeras habilidades físicas y sociales, adquieren valores, roles, comportamientos los mismos que son transmitidas a través de las generaciones familiares.
- **Mesosistema**, la singularidad de este ambiente radica en que el ser humano puede relacionarse con otros ambientes, es decir que el ser humano logra transmitir información de un ambiente a otro, distinto al propio.
- **Exosistema**, se presenta como la extensión del ambiente meso sistémico, es un ambiente con una estructura social completa, es así que da lugar a la creación de fenómenos que coinciden en ambientes diferentes al exosistema.
- **Macrosistema**, este ambiente presenta una estructura completa y formal, es así que involucra instituciones relacionadas con ambientes políticos, económicos, sociales y culturales.
- **Globo sistema**, es el ambiente de mayor magnitud, en este ambiente el ser humano no consigue cambiar situaciones, como los desastres naturales y otras dinámicas emergentes.

Desde un nivel microsistémico del modelo ecológico, la variable de ausentismo laboral en la empresa pública tiene una relación directa con la

interacción diaria del empleado en su entorno inmediato labora, por consiguiente, la calidad de la relación con superiores, compañeros y las condiciones físicas y carga del espacio de trabajo influyen directamente en la satisfacción y salud mental del trabajador, la continuación de permanecer en este ambiente laboral hostil y poco colaborativo genera estrés crónico que se incrementa.

En el nivel del mesosistema, el ausentismo puede afectar la coordinación entre equipos o departamentos, especialmente si no existen protocolos claros para suplir las ausencias, por lo que Bronfenbrenner destaca que la falta de comunicación entre sistemas puede exacerbar los efectos negativos de las interrupciones (Bronfenbrenner, 2001).

En la empresa pública, la falta de políticas que faciliten la conciliación entre responsabilidades laborales y personales puede exacerbar el ausentismo, como, por ejemplo, dificultades para atender emergencias familiares o cuidar de dependientes pueden llevar a faltas recurrentes. La cooperación entre estas áreas, da paso a la reducción y empatiza las necesidades de iniciativas adaptables que ayuden al personal en sus actividades diarias.

En el nivel del exosistema, las características externas influyen indirectamente en la funcionalidad del personal, más aún dentro de las corporaciones públicas donde los factores de gestión de la distribución de los recursos, la Ejecución de políticas de salud y trabajo o el acceso a la asistencia del empleado afectan directamente al bienestar dentro del lugar del trabajo

En el nivel macro sistémico abarca las normas culturales, políticas y económicas que moldean el entorno laboral, por lo que, en la empresa pública, aspectos como la estabilidad laboral, los derechos laborales y las expectativas sociales sobre el trabajo influyen en la percepción del empleado, una cultura organizacional que no valora el equilibrio entre vida personal y laboral, o que normaliza el estrés, puede fomentar el ausentismo como mecanismo de escape.

En una amplia escala, el ecosistema global tiene en cuenta los factores mundiales que afectan a la oficina, como las tendencias financieras internacionales, las emergencias sanitarias o el progreso tecnológico en el ámbito de los negocios públicos, fenómenos como la globalización o la revolución digital influyen significativamente en los patrones laborales, lo que conduce a condiciones de incertidumbre o aumento de la carga de trabajo.

El grupo pequeño, la capa media, el mundo más grande, y una cuarta capa grande la teoría ayuda a destacar las influencias ambientales en la presencia y la eficiencia de los trabajadores en la empresa municipal del departamento de Lomas de Sargentillo.

Los ecosistemas laborales en los que se desarrolla el ser humano representan una unidad analítica compuesta por sistemas y sub sistemas, desde la teoría ecosistémica es posible descomponer el ambiente ecológico del ausentismo laboral a partir de los diferentes subsistemas que determinan el desarrollo personal y profesional de una persona en un ambiente laboral.

Este marco teórico puede aplicarse para comprender fenómenos en el ámbito laboral, como el ausentismo, al analizar cómo interactúan factores personales y contextuales y contribuyen a la ausencia de los trabajadores en sus puestos.

Abordar el ausentismo laboral desde la teoría ecológica permite comprender este fenómeno como un problema multicausal, influenciado por interacciones entre factores individuales, organizacionales y socioculturales. Este enfoque integral puede guiar a las organizaciones y los responsables de políticas públicas en el diseño de estrategias más efectivas para reducir el ausentismo y promover entornos laborales más saludables.

Además, con la teoría ecosistémica posibilita a la empresa pública diseñar estrategias tomando en cuenta todo el contexto de la institución, tanto interna como externamente respecto a actores que podrían estar influyendo en el comportamiento de los funcionarios, es así como desde esta teoría es permite analizar el ausentismo laboral desde una perspectiva holística, ya que estaría considerando causas sociales, culturales y familiares.

## **2.2 Referente Conceptual**

### **2.2.1 Trabajo**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) refiere al trabajo como una sucesión de tareas humanas, remuneradas o no remuneradas, que generen mercancías o servicios en una esfera económica, o abordan las necesidades de una población o proveen recursos esenciales para el apoyo personal.

Mientras que Carlos Marx mostró que el trabajo es una movida clave para cambiar la onda natural y armar valor en la sociedad. Según Marx, "el trabajo es, primero que nada, un asunto donde la gente y el mundo se juntan; un proceso donde la gente, por su propia movida, mete mano, organiza y revisa el trueque de cosas entre ellos y el mundo" (Bencomo, 2008).

Max Weber pensaba que el trabajo es algo social, raro y vivo, que se puede hacer solo o con otros. En su idea de cómo funciona el gobierno, Weber dijo que las cosas en un lugar de trabajo se dan de forma clara a cada persona, así la gente es experta y rápida. (Rosa, Chalfin, & Davi, 2011).

En definitiva, el trabajo es una actividad esencial para el desarrollo humano, por lo que, a más de ser considerada como una actividad social, también es considerado como un derecho esencial con el que es posible satisfacer las necesidades básicas de una persona o familia ya que por medio del trabajo recibe una remuneración, la misma que le sirve para adquirir insumos para sí mismo y para las personas que lo rodean.

### **2.2.2 Ausentismo Laboral**

Para Steers y Rhodes (1978), el ausentismo laboral se entiende como la no asistencia al trabajo cuando se espera que un empleado esté presente. Según su idea del tema, faltar no es algo solo, sino cómo se juntan cosas personales, como si te gusta tu trabajo, y cosas del lugar, como el ambiente.

Esto destaca que a veces uno falta porque quiere, si decide no ir, y otras veces no quiere, si está enfermo o algo le impide ir. Por otro lado, Johns (1997) el ausentismo laboral es cuando un empleado decide no ir a trabajar,

algo un poco extraño, esto se relaciona con aspectos extraños como sus problemas, amigos y su trabajo en sí.

Desde este punto de vista, faltar se vincula con si el trabajo es justo y las relaciones con otros, algo confuso, también si el trabajador mezcla trabajo y vida, algo muy enredado. El autor dice que entender por qué faltan requiere analizar el trabajo y el bienestar del empleado, qué cosa tan particular.

### 2.2.3 Clasificación de Ausentismo Laboral

La falta al trabajo tiene varios tipos raros, según por qué pasan y cómo son:

- **Ausentismo justificado:** Pasa si el empleado tiene motivos buenos y papeles que lo demuestran para faltar al trabajo. (Peiró, 2020).
- **Ausentismo injustificado:** Son las faltas que no se dicen ni se permiten antes al jefe, qué cosa tan extraña (González & Torres, 2019).
- **Ausentismo previsible o programado:** Aquí están las faltas ya pensadas, como irse de paseo, estudiar o cosas de la familia. (Martínez & Pérez, 2021).
- **Ausentismo relacionado con el clima laboral:** Esta clase de faltas se une a cosas dentro del sitio, como un espacio de trabajo feo, peleas con colegas o jefes, o cero ganas de hacer nada. (Ruiz & Sánchez, 2020).
- **Ausentismo por razones personales o familiares:** Este tipo de errores se mezcla con situaciones fuera de lo común del sitio del trabajo, altercados con gente del trabajo o los que mandan, o cero ganas de hacer sus actividades. (OIT, 2021).

#### 2.2.4 Causas que Motivan el Ausentismo Laboral

Las causas que motivan el ausentismo laboral son diversas y pueden variar según el contexto organizacional, social y personal de los empleados:

- **Problemas de salud física y mental**, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), los problemas de salud mental están entre las principales causas de ausencia laboral, especialmente en contextos de alta presión laboral.
- **Clima laboral negativo**, para Ruiz y Sánchez (2020) afirman que el clima laboral es un factor crítico en el compromiso de los empleados, y su deterioro puede traducirse en mayores tasas de ausentismo.
- **Falta de motivación y satisfacción laboral**, según Peiró (2020) Menciona que sentirse mal en el trabajo, junto con ver pocas chances de mejorar, ayuda mucho a que la gente no vaya a trabajar.
- **Cargas laborales excesivas**, según López y Fernández (2018), esta clase de faltas se ve mucho más en trabajos con mucho que hacer, como cuidar enfermos o enseñar a niños.
- **Problemas familiares y personales**, los dramas de la vida, como peleas amorosas o estar sin un peso, afectan si la gente va a trabajar o no (Martínez & Pérez, 2021).
- **Accidentes laborales y riesgos ocupacionales**, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) hace énfasis en usar trucos de seguridad sobresalientes para evitar que la gente sufra algún tipo de accidente laboral.
- **Factores externos**, cosas raras como en la movilización, adversidades en el clima o cuando los trabajadores realizan algún tipo de huelga, también pueden faltar, pero no pasa tan seguido (González & Torres, 2019).

### **2.2.5 Implicaciones Sociales del Ausentismo Laboral**

El ausentismo laboral tiene un alcance que va más allá del impacto directo en las organizaciones, ya que afecta también al tejido social en múltiples dimensiones, es así como las principales implicaciones son las siguientes:

- **Afectación a las dinámicas familiares**

Cuando un miembro del hogar se ausenta de manera prolongada debido a problemas de salud o estrés laboral, las responsabilidades dentro de la familia pueden desequilibrarse (González & Torres, 2019).

- **Reducción del bienestar comunitario**

El ausentismo laboral sostenido en ciertas comunidades puede debilitar los vínculos sociales y afectar la cohesión comunitaria (Ruiz & Sánchez, 2020).

- **Impacto en la economía local y nacional**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), las ausencias laborales recurrentes pueden generar pérdidas significativas, especialmente en sectores estratégicos como la industria, la salud y la educación.

- **Incremento en las desigualdades sociales**

Las personas con empleos informales o sin acceso a beneficios sociales son las más vulnerables, ya que su ausencia laboral no suele estar protegida económicamente, dejándolas en situaciones precarias (López & Fernández, 2018).

- **Presión sobre los sistemas de salud y seguridad social**

Esto implica costos adicionales para el Estado y para las familias, que deben cubrir gastos médicos o compensar la falta de ingresos durante el período de recuperación (Martínez & Pérez, 2021).

- **Efectos en la percepción social del trabajo**

Esto igual podría marcar a gente que trabaja en sitios con demasiadas faltas, algo que daña su imagen y lo que valen entre sus colegas (Peiró, 2020).

### **2.2.6 Espacio de Trabajo**

El espacio de trabajo es el entorno físico o virtual en el que las personas realizan sus actividades laborales. Este espacio no solo considera el lugar en el que se realiza la labor, sino también el resto de las condiciones, tales como mobiliario, herramientas tecnológicas, iluminación, entre otros factores que afectan en la productividad y a su vez en el bienestar de los trabajadores.

Por un lado, el espacio físico es el entorno tangible en el que los empleados realizan sus tareas. Según Peiró (2020), bajo el concepto de espacio de trabajo considerado bien diseñado se resumen varios aspectos como ergonomía, iluminación, ventilación y confort debido a que estas variables tienen un efecto significativo en la salud y el rendimiento de los empleados.

Con la popularidad de la tecnología y los resultados del teletrabajo, se hace referencia también al espacio de trabajo virtual, es un espacio que se refiere a los entornos digitales, las herramientas colaborativas y los recursos tecnológicos que permiten a las personas trabajar desde cualquier lugar remoto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca que es fundamental contar con la tecnología adecuada y recibir formación para potenciar al máximo el rendimiento en entornos virtuales.

Además, el entorno laboral abarca aspectos sociales y emocionales que impactan en la manera en que las personas se relacionan entre sí y con su lugar de trabajo. (Ruiz & Sánchez, 2020).

### **2.2.7 Empresa Pública**

Una empresa estatal se diferencia al tener al gobierno como dueño, ya sea a nivel nacional, regional o municipal, por ello, su función es clave en la implementación de políticas gubernamentales y en ofrecer servicios vitales para la población (Ruiz & Sánchez, 2020).

Contrario a las compañías privadas, cuya meta principal es obtener beneficios para sus dueños, las organizaciones públicas se centran en promover el bienestar de la comunidad, están enfocadas en asegurar la igualdad de acceso a servicios esenciales y en fomentar el crecimiento en sectores que podrían no resultar lucrativos para empresas privadas (González & Torres, 2019).

### **2.2.8 Rol de Trabajo Social frente al Ausentismo Laboral**

Dentro del campo social se enfoca las investigaciones relacionadas a las causas del ausentismo en ellas se exploran aspectos como la salud, dificultades familiares, problemas financieros o un ambiente laboral poco favorable. Según Ruiz y Sánchez(2020), este análisis es crucial no solo para crear soluciones adaptadas que satisfagan los requerimientos individuales de los trabajadores sino para que cambie su realidad.

Por lo que los especialistas que promueven el bienestar laboral deben de participar en el diseño de programas que promuevan el bienestar físico y emocional de los colaboradores, esto se puede dar mediante sesiones para lidiar con la presión, eventos de salud y medidas de equilibrio entre el trabajo

y la vida personal. estas acciones ayudan a los trabajadores y les permiten impulsar el rendimiento dentro de la organización.

Con base a la comprensión de las interacciones sociales y los aspectos laborales, los especialistas del trabajo social tienen la capacidad para poder brindar recomendaciones a las empresas para que creen normativas internas mismas que puedan evitar el ausentismo entre ellas la implementación de horarios más flexibles, permisos por motivos familiares y que se den iniciativa de apoyo para la promoción de la Salud Mental.

Otra función clave para el profesional del trabajo social es el poder realizar el seguimiento a los colaboradores que sean ausentado, apoyándolos a su reincorporación al entorno laboral y que se les asegure condiciones para la atención de su ausentismo esto fomenta la confianza y el compromiso de los empleados con relación a la organización.

## **2.3 Referente Normativo**

### **2.3.1 Normativa Nacional**

- **Constitución de la Republica del Ecuador**

La Constitución vigente promulgada en el año 2008 proporciona artículos relacionados al empleo digno, la administración de todas y cada una de las identidades de carácter público y el bienestar de los empleados, lo cual es fundamental para que se pueda comprender el problema del ausentismo en el entorno laboral. el artículo 33 de la constitución, reconoce al empleo como un derecho y una responsabilidad social y lo describe como un modo de lograr metas personales y financieras además se indica que es deber del

Estado ecuatoriano que se pueda asegurar las condiciones óptimas para el mismo (Asamblea Constituyente, 2008).

Mientras que en el artículo 326 numeral 5 menciona que el Estado, los trabajadores y los trabajadores tienen la obligación de garantizar un ambiente laboral saludable y seguro (Asamblea Constituyente, 2008). En el caso de las empresas públicas, como las del Cantón Lomas de Sargentillo, esta disposición implica implementar medidas para prevenir las causas del ausentismo, como problemas de salud física o mental derivados de condiciones laborales deficientes. Igualmente, el artículo 331 destaca lo vital que es asegurar justicia en el trabajo y aplicar medidas que garanticen igualdad y condiciones equitativas para todos los empleados (Asamblea Constituyente, 2008).

El artículo 275 indica Cuál es la responsabilidad del estado al fomentar el concepto “del buen vivir”, Lo que implica que se asegure por completo el bienestar de las personas dentro de su lugar de trabajo. de asistencia, puede indicar una falta de alineación entre la meta legal y las normativas de la empresa sobre todo si las condiciones laborales no favorecen a la salud física y emocional de los trabajadores.

- **Código de Trabajo**

La ausencia frecuente puede señalar una discrepancia entre las reglas de la compañía y dicho objetivo legal, especialmente si el entorno laboral no prioriza el bienestar físico, emocional y social de los empleados.

Según el artículo 42, se requiere que el empleado acuda a tiempo al trabajo y cumpla con sus responsabilidades durante la jornada laboral. (Asamblea Nacional, 2005). No obstante, la falta de asistencia ya sea con razón o sin ella, puede afectar negativamente el respeto a esta norma

En el artículo 540 se abordan las situaciones en las que se pueden tener ausencias justificadas debido a razones como enfermedades con certificado médico, emergencias en el hogar, períodos de embarazo, responsabilidades de crianza u otros fundamentos legales (Asamblea Nacional, 2005). Por lo que estos motivos de ausentismo laboral son un derecho de los trabajadores y su adecuada implementación es esencial para evitar conflictos laborales.

De acuerdo con el artículo 434, los jefes deben asegurar que los empleados trabajen en condiciones de seguridad y salud adecuadas (Asamblea Nacional, 2005). La no asistencia al trabajo puede indicar problemas de salud laboral, como estrés, cansancio o enfermedades causadas por el entorno laboral.

Esta normativa o instrumento incluye maneras de aplicar disciplina por falta sin justificadas, detalladas en el apartado 172 de la asamblea del año 2005 Cuando alguien falta recurrentemente a su lugar de trabajo y sin un motivo justificado puede recibir una advertencia o en ciertas situaciones ser despedido de su trabajo.

El artículo 16 de este código promueve un enfoque integral que favorece al bienestar del trabajador y a la mejora continua dentro del ambiente de trabajo. ya que Identifica las causas del ausentismo permitiendo que las

empresas de carácter público diseñen estrategias que fomenten un clima laboral positivo lo que no solo reduce las ausencias da paso a la mejora motivacional del personal y a el compromiso de los y las empleadas.

- **Ley Orgánica de Servicio Público**

Esta ley regula la relación laboral en el sector público, estableciendo normas claras sobre las obligaciones y derechos de los servidores públicos, incluyendo disposiciones sobre asistencia, permisos y condiciones laborales.

Es así como en el artículo 23 que los servidores públicos tienen la obligación de cumplir con sus horarios y responsabilidades laborales. El ausentismo, ya sea justificado o no, afecta el normal desarrollo de las actividades de las instituciones públicas (LOSEP, 2010). Así también, en el artículo 30 regula los permisos y licencias a los que tienen derecho los servidores públicos, como licencias médicas, por calamidad doméstica, maternidad o paternidad, entre otras (LOSEP, 2010).

También incluye en su artículo 44 la evaluación del desempeño como un mecanismo para medir la eficiencia de los servidores públicos. El ausentismo laboral recurrente puede influir negativamente en estas evaluaciones, afectando tanto el desarrollo profesional de los empleados como la percepción institucional sobre su compromiso y cumplimiento laboral (LOSEP, 2010). Además, en el artículo 20 menciona la responsabilidad del Estado y de las instituciones públicas de promover condiciones de trabajo adecuadas y un ambiente laboral saludable (LOSEP, 2010).

- **Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público**

Este conjunto de reglas explica de qué manera se deben llevar a cabo las tareas y trámites para poner en práctica la Ley Orgánica del Servicio Público, ofreciendo un conjunto de normas que rigen cómo se manejan las ausencias, los beneficios de los empleados públicos y las obligaciones de las entidades públicas.

Es así como desde el artículo 23 determina que las entidades públicas están obligadas a instaurar sistemas de seguimiento de presencias que posibiliten el registro y supervisión de la asistencia de los empleados públicos (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2011) El artículo 35, establece las normas para solicitar licencias y permisos cuando existan problemas de salud para el trabajador, familiares o situaciones Adversas. además, el artículo 42 define las ausencias injustificadas y las implicaciones de estas incluyendo acciones disciplinarias, así como los descuentos salariales en caso de que no exista una justificación o exista la resiliencia del colaborador.

Así también, en el artículo 12 refuerza el compromiso de las instituciones públicas de garantizar un entorno laboral adecuado y promover el bienestar de los servidores públicos (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2011) El ausentismo laboral se puede ver reflejado en el clima organizacional y en las condiciones de trabajo por lo que se vuelve necesario implementar estrategias que aborden sus causas como programas de salud ocupacional o un programa de mejoras ligado al ambiente laboral.

### **2.3.2 Normativa Internacional**

- **Declaración de los Derechos Humanos**

Dentro de la declaración de los derechos humanos también ha sido tomada en cuenta la ausencia frecuente o prolongada de los trabajadores en sus funciones cotidianas, Esto está vinculado con condiciones laborales deficientes falta de apoyo institucional, y problemas de salud Estos son elementos que afectan directamente a los derechos básicos como el trabajo digno, la salud y la seguridad social.

En tal sentido, en el artículo 23 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, eligiendo libremente su trabajo, condiciones de trabajo justas y satisfactorias y protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, 1948). Cuando las tasas de ausentismo son elevadas, puede ser una señal de que las condiciones laborales no están cumpliendo con los estándares adecuados, afectando el bienestar físico y psicológico de los empleados.

El artículo 25 señala que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le garantice a ella y a su familia la salud y el bienestar, en particular la alimentación, el vestido y la vivienda.” (Naciones Unidas, 1948). Una alta incidencia de ausentismo puede estar relacionada con problemas de salud no atendidos o con la falta de acceso a servicios médicos y sociales adecuados.

Mientras que en el artículo 2 menciona que “Los derechos y libertades declarados en esta declaración son para todos sin distinción de ningún tipo.” (Naciones Unidas, 1948). En muchos casos, el ausentismo también puede ser

el resultado de discriminación, acoso laboral o una cultura organizacional excluyente, lo cual vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **2.4 Referente Estratégico**

### **2.4.1 Agenda de Desarrollo Sostenible 2020 – 2030**

La agenda de desarrollo sostenible 2020 2030 se relaciona con la empresa pública de la ciudad de Lomas de sargentillo Mediante los objetivos de desarrollo sostenibles entre ellos El objetivo 3 y el objetivo 8.

El objetivo 3 se relaciona con el buen estado de salud y la fomentación del bienestar de las personas en todas las etapas de su vida, tiene como propósito Resaltar la relevancia de mantener una buena condición de salud y que se pueda asegurar un progreso sostenible la meta de este objetivo es garantizar que las personas tengan acceso a servicios médicos básicos de buena calidad y a los medicamentos necesarios para mejorar su estado de salud.

El objetivo ocho en cambio impulsa el crecimiento duradero económico y equilibrado mediante la creación de un empleo completo y efectivo que pueda garantizar condiciones laborales justas para todos. La meta de este objetivo es poder asegurar que todas las personas tengan acceso a un trabajo satisfactorio y justo que fomente la igualdad de oportunidades y la justicia laboral.

#### **2.4.2 Plan Nacional de Desarrollo Nuevo Ecuador 2024 - 2025**

El plan de desarrollo impulsado por el gobierno de Daniel Novoa es fundamental para la planificación pública de nuestro país y está vinculado con los objetivos de desarrollo sostenibles, el principal propósito de este instrumento es Elevar la calidad de vida, la eficiencia de las instituciones y el bienestar social estos aspectos son cruciales para que se pueda abordar las razones y las consecuencias del ausentismo en el trabajo.

Dentro del aspecto social el plan destaca la meta de mejorar las condiciones de vida mediante la fomentación de un acceso igualitario a servicios esenciales como el bienestar la educación y la salud. además, este contempla el fortalecimiento de las organizaciones sugiriendo estrategias que promuevan la productividad el buen manejo y la apertura de los fondos

## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### 3.1 Enfoque de Investigación

Para el desarrollo del presente estudio y de acuerdo con la naturaleza de la investigación se plantea una investigación con enfoque mixto. Para Hernández Sampieri *et al* (2021) refiere que en enfoque mixto es aquel que combina estrategias de los enfoques cuantitativo y cualitativo dentro de un mismo estudio o proyecto de investigación, con el propósito de obtener una mejor comprensión del fenómeno en estudio.

Es decir, este enfoque interrelaciona la recolección y el análisis de datos numéricos con la interpretación de datos no numéricos en un proceso que puede ser secuencial, concurrente o iterativo, por lo que este enfoque permite aprovechar las fortalezas de los enfoques cualitativos y cuantitativos. Mientras que para Guelmes & Nieto (2015) refiere que los enfoques mixtos es un proceso que vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación, además refieren que este proceso presenta las siguientes formalidades:

- El lenguaje, las representaciones visuales y las narrativas desempeñan un papel crucial en la interpretación y comprensión de la información numérica.
- Los datos numéricos agregan precisión y facilitan una mejor comprensión de las representaciones visuales y narrativas.

- Esta estrategia posibilita explorar diversas incógnitas, sacando provecho de las ventajas de una técnica para contrarrestar las desventajas de la otra.
- La concordancia de descubrimientos en ambas estrategias ayuda a respaldar los hallazgos, y la mezcla de métodos cualitativos y cuantitativos promueve una comprensión más completa.

En tal sentido, el enfoque mixto resulta relevante para el estudio sobre el ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo. Estudio de una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo, ya que permita abordar esta problemática desde diferentes perspectivas.

### **3.2 Tipo y Nivel de Investigación**

La investigación de tipo descriptiva tiene propósito principal detallar y caracterizar el fenómeno de estudio, sin llegar al punto de manipular las variables. Según Hernández Sampieri *et al* (2021) este tipo de investigación es fundamental cuando se busca conocer las características y el comportamiento de un fenómeno en un contexto específico.

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo que puede variar según el entorno social, cultural y organizacional de la empresa, es así que, con la investigación descriptiva otorga la oportunidad de compilar información sustancial sobre la situación del ausentismo laboral, así como también las causas que provocan esta problemática.

En cuanto al nivel, se estableció el exploratorio ya que está indagando de un tema poco intervenido en este tipo de empresa. De acuerdo con Ramos (2020) refiere que la investigación exploratoria es utilizada tanto para investigaciones cuantitativas como cualitativas, por la naturaleza de la investigación, con este nivel de investigación no es posible establecer hipótesis, ya que no se cuenta con la información suficiente para efectuar proyecciones del fenómeno estudiado.

### **3.3 Método de Investigación**

Para la adquisición de datos relativamente nuevos es necesario la aplicación del método científico. Es así que para Figueroa & Sangerman (2022) señalan que el método científico sostiene como característica principal la observación sistemática, la medición y el análisis, por lo tanto, se trata de un método adaptativo al enfoque de investigación mixta. Además, que, al aplicar la metodología científica, se sigue un proceso sistémico que permitirá alcanzar información que puede transformarse en datos científicos de un fenómeno poco estudiado en este tipo de organizaciones.

Así también, se estableció que el presente estudio tiene congruencia con el método no experimental. Para Hernández *et al* (2021) señala que en las investigaciones de tipo no experimental es llevada a cabo sin la necesidad de crear situaciones, sino más bien observar las que ya existen, tal es el caso de medir y analizar el ausentismo laboral sin intervenir en la realidad.

### 3.4 Universo, Muestra y Muestreo

En toda investigación es importante establecer con claridad el universo, ya que es a partir de este universo que se formara un sub conjunto para extraer información. Para López (2004) el universo es el conjunto general de persona, animales u objetos con lo que se estima indagar sobre un tema o fenómeno en especial, en este caso se cuenta con un universo de 28 funcionarios que labora en una empresa pública del cantón Sargentillo.

En cuanto a la muestra, la misma que es parte del universo, es decir una representación en menor cantidad del conjunto general. Según Arias *et al* (2016) la muestra es el sub grupo extraído de una población total, es decir la muestra define al grupo con el que trabajara durante la investigación, en este caso es de 28 funcionarios que laboran en la empresa pública.

El tipo de muestreo para la presente investigación es de tipo no probabilístico por conveniencia, la misma que se trata en la que el investigador selecciona directamente los participantes para la investigación, Arias *et al* (2016). Al tratarse de un universo relativamente pequeño, se trabaja con la misma cantidad para la muestra, es decir con los 28 funcionarios. Además, se presentan los criterios de la muestra:

- Ser mayores de edad.
- Funcionarios hombres y mujeres.
- Funcionarios que lleven laborando en la empresa pública más de un año.
- Predisposición para participar en el presente estudio.

### **3.5 Categorías y sub categorías**

A continuación, se presentan las categorías y sub categorías de análisis para la presente investigación:

- Causas del ausentismo laboral
  - Factores de salud
  - Condiciones laborales
  - Factores personales y familiares
  - Factores personales y familiares
- Políticas institucionales
  - Políticas de gestión de ausencias
  - Programas de prevención
  - Medidas disciplinarias
- Percepción de los trabajadores
  - Efectividad percibida
  - Equidad en la aplicación
- Efectos del ausentismo laboral
  - Impacto en la productividad
  - Generación de estrés
  - Alteración en la dinámica laboral

### **3.6 Formas de Recolección de la Información**

En cuanto a las formas de recolectar la información se debe considerar que la presente investigación empleo el enfoque mixto de investigación, por lo que para la recolección de información se debe prever instrumentos para datos cualitativos y cuantitativos. Para la recolección de datos cuantitativos se utilizará la encuesta, este instrumento será aplicado a los 28 funcionarios que laboran en la empresa pública. Para Montes (2000) la encuesta es un conjunto sistémico de preguntas con el propósito de obtener información de una problemática o fenómeno en específico para un estudio. En tal sentido, la

encuesta se encuentra estructurada por 18 ítems, cuyo propósito será analizar la percepción sobre el ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa pública de la ciudad de Lomas de Sargentillo, las preguntas establecidas en el cuestionario presentan respuestas de opción múltiple, donde los encuestados tiene la posibilidad de seleccionar una respuesta, según lo considere necesario.

En cuanto a la recolección de información cualitativa, se estableció la entrevista, según Hernández et al. (2010) refieren que las entrevistas de investigación son un instrumento fundamental en cualquier tipo de estudio cualitativo, brinda el beneficio de ser aplicadas en diversos entornos, así como con diferentes grupos de participantes. En cada situación, los procesos sociales desempeñan un papel crucial en la regulación de la comunicación entre el entrevistador y el entrevistado, desde la construcción de una relación de confianza hasta la estimulación de la memoria y la evaluación de la veracidad de la información.

Por lo que, la entrevista empleada para la presente investigación se encuesta estructura por 8 preguntas abiertas, se considera la aplicación de la entrevista aplicada a la Trabajadora Social de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, ya que se trata de un informante clave para otorgar información relevante sobre el ausentismo laboral en esta empresa, así como de las políticas que maneja la empresa para minimizar el impacto de dicha problemática.

### **3.7 Formas de Análisis de la Información**

Posterior a la aplicación de la encuesta y la realización de la entrevista a la trabajadora social de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, los datos obtenidos a través del instrumento cuantitativo serán procesados en Microsoft Excel, para ello, se comenzará con el recuento de las respuestas de cada ítem junto con su respectiva valoración, y posteriormente, los resultados serán representados mediante distintos gráficos estadísticos.

Se debe considerar que cada pregunta plasmada en la encuesta corresponde a diferentes opciones de respuesta entre una y otra pregunta, generando cuadros estadísticos con diferentes tipos de respuestas, por lo que el análisis de la información cuantitativa recae principalmente en el análisis estadístico. Según Hernández *et al.* (2021) sostienen que el análisis estadístico busca establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Por otro lado, para el análisis de la información cualitativa extraída de la aplicación de la entrevista a la Trabajadora Social de la empresa pública de Lomas de Sargentillo, se realiza la codificación axial. Para Gaete (2014) manifiesta sobre la importancia de la codificación axial ya que permite reorganizar la información, ya que es por medio de este proceso donde se establece la relación entre categorías y sub categorías.

Para un mayor análisis, se triangulará la información entre la información cualitativa y cuantitativa y el análisis crítico personal e

interpretativo. Según Aguilar & Barroso (2015) refieren que la triangulación de la información en la investigación mixta puede ser considerada como una estrategia metodológica en la que consiste la combinación de fuentes de información cualitativa, cuantitativa y en enfoque teórico de la investigación, esto con el fin de fortalecer y brindar mayor validez a los hallazgos investigativos.

En tal sentido, al desarrollar una investigación con enfoque mixto, integra elementos cualitativos como cuantitativos, mediante la triangulación será posible realizar un contraste entre los elementos investigativos, complementándolo con la literatura y el análisis crítico del fenómeno estudiando en la presente investigación.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este segmento se muestran los resultados derivados de la aplicación de la encuesta a los 28 funcionarios públicos de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, así como de la aplicación de la entrevista a la trabajadora social que desarrolla funciones en el área de talento humano de la institución.

### 4.1 Caracterización de la Población

Entre los aspectos claves de la caracterización de la población para la presente investigación se contempla los siguientes; edad de los funcionarios, género de los funcionarios, nivel educativo, área a la que pertenecen, y el tiempo de antigüedad que labora en la institución.

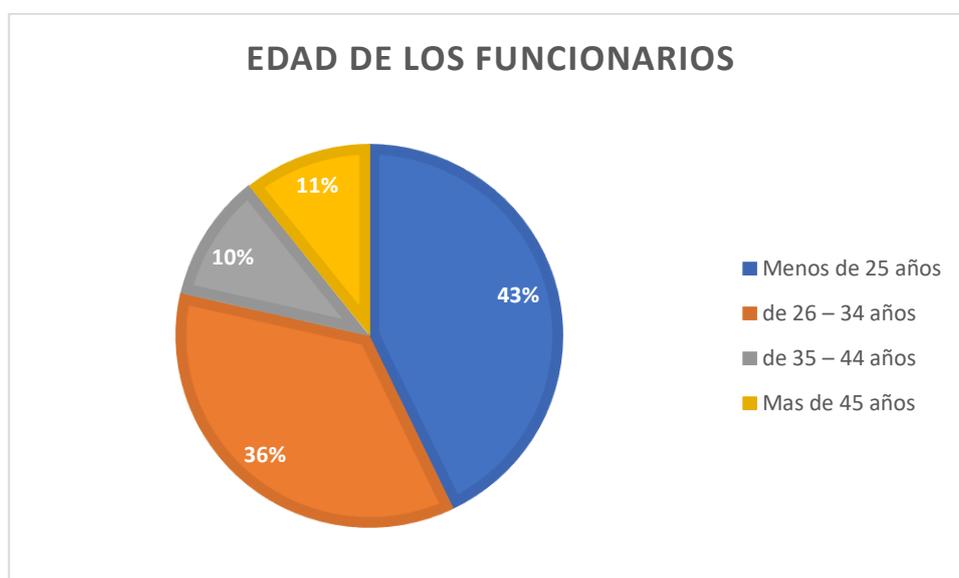


Figura 1. Edad de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.

La figura número uno muestra la edad de los funcionarios de la edad pública, el 43% son menores a 27 años, el 36% se encuentran entre las edades de 26 y 34 años, el 10% está entre los 35 y 44 años y el 11% de ellos tienen más de 45 años. Existe un contraste entre las edades de los colaboradores ya que el 10% de ellos está entre la Edad de los 35 y 44 años esto significa que la organización tiene dificultades para retener a sus empleados de mayor edad y contratar a jóvenes.

en este contraste hay pocos trabajadores de mayor edad sobre los 45 años esto significa que la compañía tiene dificultades para retener a los empleados y esta compleja interacción de variados sistemas en el lugar de trabajo y la organización se ve entrelazada con las capacidades organizacionales de acuerdo a la teoría del ecosistema de Bronfenderner

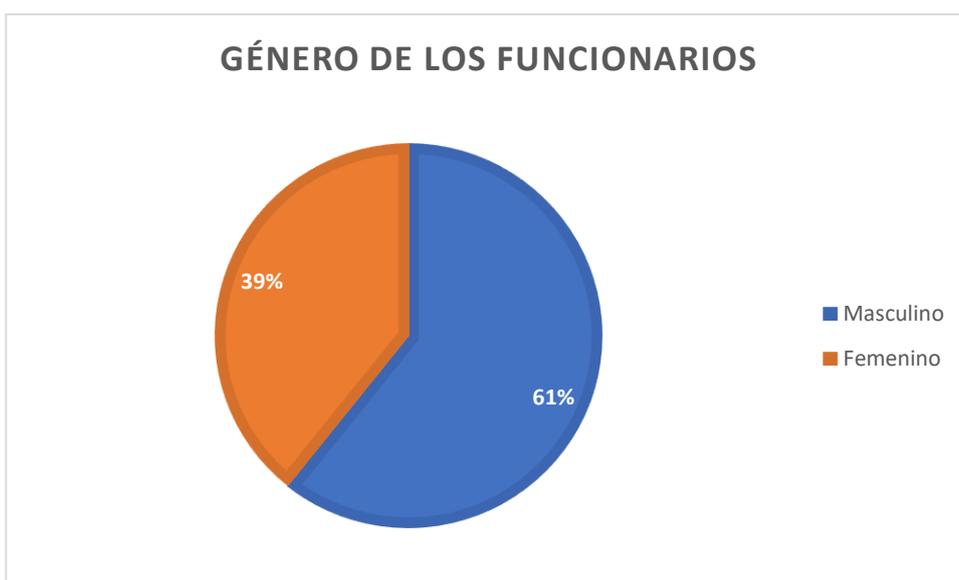
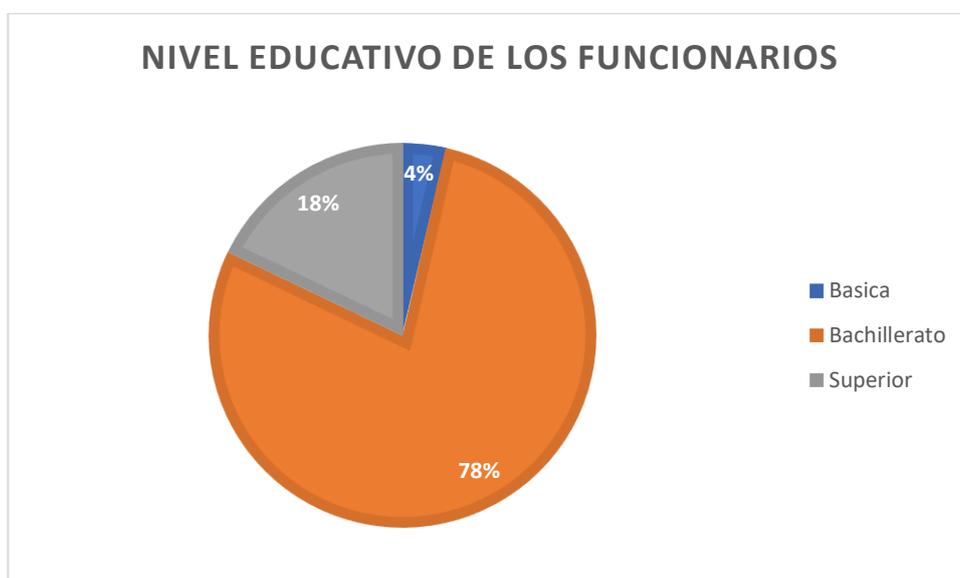


Figura 2. Género de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.

En el gráfico de pastel número 2 se puede notar que el personal masculino es predominante en relación al personal femenino el 61% de ellos son varones y el 39% son mujeres. Esto indica que los patrones de contratación históricos o la naturaleza específica de la organización si tiene importancia dentro de la operación de la entidad. al existir el desequilibrio de género en un lugar de trabajo el impacto es significativo en las interacciones laborales, las vías de Progreso y la igualdad dentro de la organización

Si bien la presencia femenina representa un porcentaje significativo, aún se encuentra por debajo de la paridad, esta diferencia puede estar relacionada con factores laborales, como el área de trabajo a la pertenecen, la distribución de roles laborales y expectativas de género en el mercado laboral. La Teoría Ecosistémica de Bronfenbrenner (2001), refiere que esta dinámica es el producto de múltiples factores interconectados que impactan la equidad de género en el ámbito laboral, por lo que son el resultado distribución de género dentro de la organización.



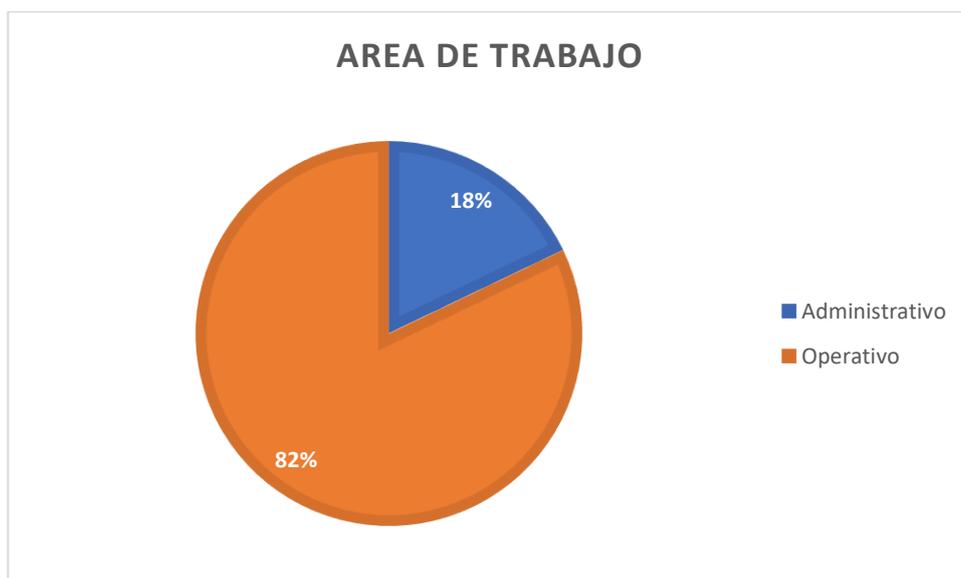
*Figura 3. Nivel educativo de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.*

La mayoría de los oficiales tienen un \*\*nivel de educación secundaria (78%)\*\*, seguidos por un 18% de educación superior y un 4% de educación básica, como se muestra en la Figura 3. Esto indica que la entidad está predominantemente llena de una fuerza laboral de individuos representados a nivel medio en relación con su nivel máximo de educación alcanzado, haciendo que el tipo de obligaciones desempeñadas y el desarrollo profesional dentro de la organización hacia posiciones orientadas al crecimiento sean altamente viables.

El bajo porcentaje de personal con educación superior podría estar relacionado con el tipo de trabajo que no demanda alta especialización, y posiblemente con una mayor dificultad para acceder a estudios avanzados que en otros lugares debido al estatus socioeconómico. De acuerdo con **\*\*Bronfenbrenner (2001)\*\***, esto subraya los efectos de factores personales, organizacionales y socioculturales en el acceso a la educación y el avance profesional. Desde una perspectiva personal, la situación económica, la motivación, las responsabilidades familiares pueden impactar en la educación continua. En una organización, la política de capacitación, la cultura corporativa y la flexibilidad en el trabajo son vitalmente importantes para el crecimiento profesional.

Otro aspecto importante e influyente de esta ruptura en el sistema puede atribuirse a factores socioculturales que van desde la accesibilidad a la educación, las desigualdades de género y la digitalización que no está tan mordisqueando pero que hace que la brecha se amplíe entre quienes pueden acceder a una capacitación de calidad, quienes no pueden, y esta brecha se

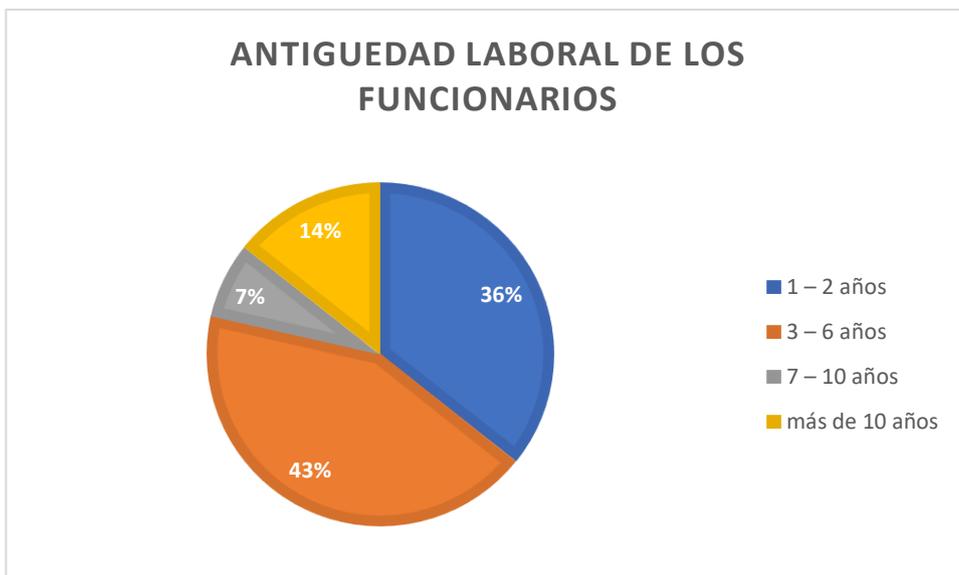
amplía debido a desincentivos, capacitación inaccesible o costosa y/o barreras tecnológicas.



*Figura 4. Área de trabajo de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.*

También se puede ver en la Figura 4 que la mayoría de los empleados están orientados hacia lo operativo con un 82% y empleados orientados hacia lo administrativo con solo un 18%. Esto indica que la compañía está principalmente orientada hacia tareas ejecutivas y funcionales, con un diseño organizacional que hace necesario llevar a cabo acciones operativas para lograr los objetivos de la institución.

La escasa proporción de personal administrativo podría explicarse por la automatización de algunos de los procesos o bien por una buena jerarquía organizativa o propuesto con una mayor distribución de los recursos para la operación, pero este desbalance podría suponer un reto en la gestión y en la supervisión porque un equipo administrativo escaso podría encontrarse con limitaciones importantes en la planificación estratégica y la toma de decisiones de la organización.



*Figura 5. Antigüedad laboral de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.*

En la figura 5 se puede observar que un 43% de las personas trabajadoras ocupan entre 3 y 6 años de permanencia, y después un 36% que han estado como trabajadores entre 1 y 2 años. Un 14% de las personas trabajadoras tienen más de 10 años y un 7% tienen entre 7 y 10 años de funcionamiento, esto quiere decir que la mayoría de la gente trabajadora se hallan en un momento intermedio de permanencia a la organización, lo cual presagia cierta estabilidad laboral, y también pues alta rotación en los primeros años.

El alto porcentaje de funcionarios con menos de 6 años de antigüedad en la institución puede estar relacionado con la dinámica del mercado laboral, la forma de contratación o las políticas internas de renovación del personal. La Teoría Ecosistémica expuesta por Bronfenbrenner (2001), acerca de la permanencia laboral o la forma en que se reproduce el capital humano señala que la pervivencia laboral depende de la interacción de múltiples factores que actúan a lo largo de diferentes niveles.

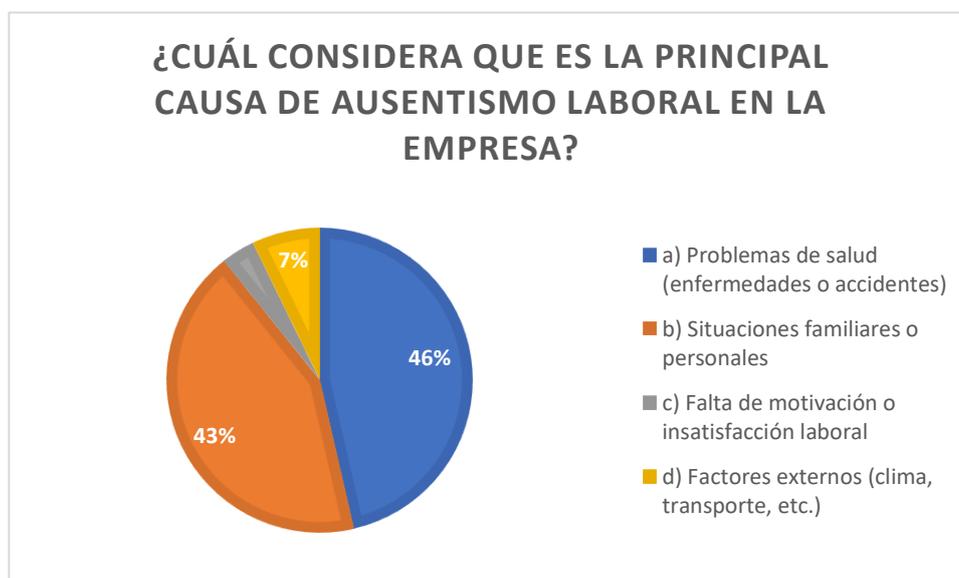
En el microsistema, las relaciones personales del trabajador recalcan en sus superiores y compañeros de trabajo influenciadas a su vez por sus propias experiencias personales y motivaciones; a su vez el mesosistema tiene que ver con la forma en que interactúan el entorno familiar y el laboral respecto de la permanencia laboral y del trabajo. En un plano más exosistémico, el impacto del estilo de las organizaciones, de la estabilidad de la economía o de las oportunidades de formación determinan el desarrollo de las instituciones por lo que respecta al capital humano; el macrosistema considera el impacto de las características socioculturales, tecnológicas y económicas en cómo se define el acceso a la formación y a la permanencia profesional; y por último el cronosistema hace ver cómo estas transformaciones penden del tiempo y la posibilidad de permanecer laboralmente en las organizaciones y el desarrollo del capital humano en estas organizaciones.

## **4.2 Resultados por Objetivos Específicos**

### **4.2.1 Objetivo 1: Identificar cuáles son los factores organizacionales que causan ausentismo laboral en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.**

Para el análisis del propósito de identificar cuáles son los factores organizacionales que causan ausentismo laboral en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo, se contempla aspecto que serán de gran relevancia al momento de identificar los factores que causan ausentismo laboras, es así que se estima aspectos tales como; causas principales del ausentismo laboral, condiciones laborales que podrían influir en el ausentismo laboral, la salud mental como causa de ausentismo laboral, la conciliación

entre el trabajo y la vida personal como factor influyente del ausentismo laboral, son aspectos que servirán de guía para establecer posibles conclusiones.



*Figura 6. Causa principal del ausentismo laboral en la empresa.*

Los resultados presentados en la figura 6, muestran que la principal razón o motivo del ausentismo de los colaboradores en la institución de salud pública corresponden a problemas de salud, siendo la atribución más alta del 46% debido a problemas o accidentes entre otros. En Segundo lugar, se encuentran las situaciones familiares o personales que representan el 43% de las ausencias, el 7% de los colaboradores dejan su trabajo debido a factores externos como problemas de transporte o de clima. Esto indica que las características individuales y el entorno circulante influyen fuertemente a la asistencia al lugar de trabajo.

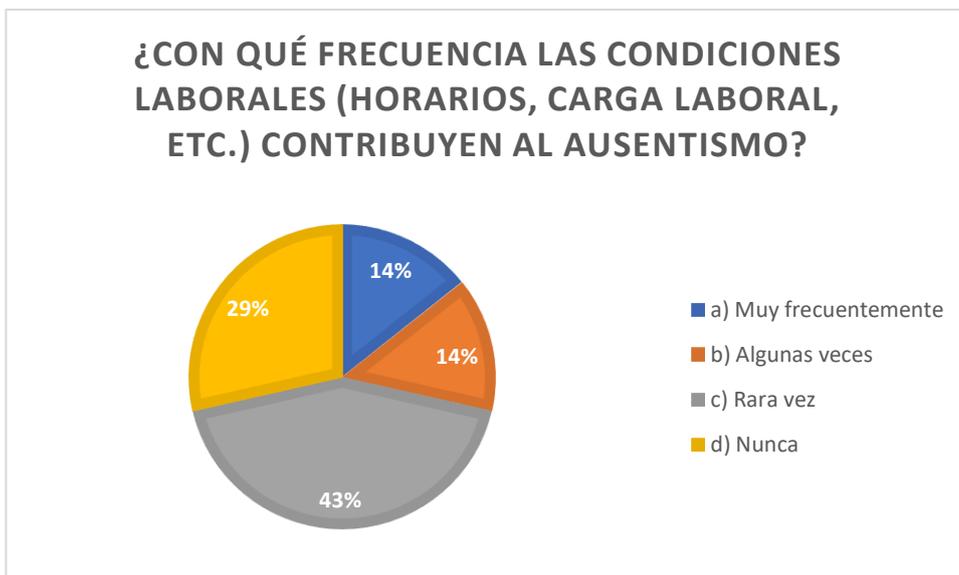
El alto porcentaje de ausencias laborales, por problemas de salud puede estar vinculado estrechamente a las condiciones laborales que afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores. Además, la proporción

considerable de estas ausencias debido a situaciones personales o familiares sugiere la importancia de que exista una conciliación entre la vida personal y la vida laboral.

De acuerdo con la entrevista realizada a la trabajadora social de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, se confirma que los problemas de salud más frecuentes entre los empleados son: *“los funcionarios han dicho que presentan molestias respiratorias, así también estrés laboral y afecciones musculoesqueléticas.”* (TS-ENT1).

Desde la Teoría Ecosistémica de Bronfenbrenner (2001), el faltar al trabajo no depende solo de la persona, sino de diferentes cosas como el lugar donde trabaja, cómo se siente en su trabajo, si está sano y otras razones personales. Para disminuirlo, hay que tomar medidas que abarquen varios aspectos, como cuidar la salud física y mental, garantizar espacios de trabajo seguros y ofrecer programas para mantenerse bien.

La flexibilización de horarios y modalidades de trabajo puede mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, reduciendo el estrés y la fatiga, además, fortalecer la cultura organizacional mediante el reconocimiento, la motivación y la comunicación efectiva fomenta el compromiso y la satisfacción laboral, las empresas deben implementar políticas de prevención y acompañamiento para abordar causas estructurales del ausentismo, promoviendo un entorno más saludable y productivo

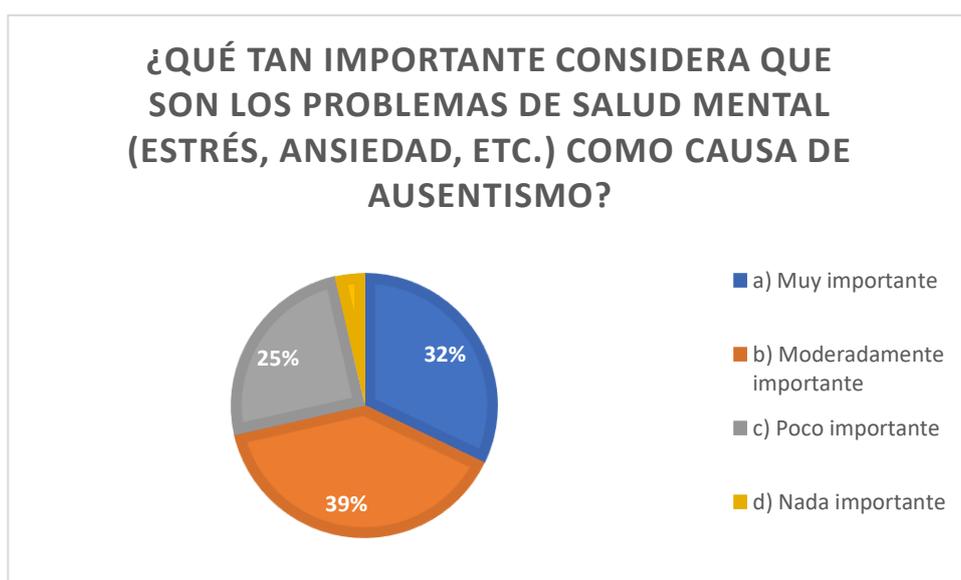


*Figura 7. Frecuencia en la que las condiciones laborales contribuyen al ausentismo laboral.*

La Figura 7 muestra que, en general, las condiciones de trabajo no se consideran un factor clave de absentismo laboral. Alrededor del 43% de los encuestados piensa que estas condiciones contribuyen al absentismo solo raramente, mientras que el 29% piensa que nunca contribuyen. Pero las condiciones de trabajo tienen un impacto en la ausencia, muy a menudo, dicen el 14% de los trabajadores, y a veces tienen un impacto según otro 14%. Así es, al menos 3 de cada 4 personas, no clasifican las condiciones de trabajo como una condición principal, que no especifican las condiciones de trabajo; sin embargo, obviamente indica un segmento de empleados que tienen dificultades con la carga de trabajo y los horarios.

La percepción predominante de que las condiciones laborales tienen poca incidencia en el ausentismo puede estar relacionada con una estructura organizacional que prioriza el bienestar y la estabilidad del trabajador.

Bronfenbrenner (2001), desde su teoría refiere que se puede interpretar que estas percepciones dependen de múltiples niveles de interacción, incluyendo el ambiente laboral inmediato, la conciliación con la vida personal y las políticas organizacionales, implementar estrategias de prevención del estrés y de mejora en la organización del trabajo podría contribuir a reducir la percepción negativa de las condiciones laborales y mejorar la satisfacción del empleado.



*Figura 8. Importancia de la salud mental como causa del ausentismo laboral.*

Los datos ilustrados en la Figura 8 muestran que las percepciones sobre la importancia del tema de la salud mental en relación con las ausencias laborales son variadas. El 39% dice que es moderadamente relevante, y el 32%, extremadamente. En contraste, el 25% siente que no es tan importante. Esto implica que, aunque la mayoría de las personas entienden el rol de la salud mental en su asistencia laboral, hay un número significativo de personas que subestiman su efecto. Peor aún, el estrés, la ansiedad y otros trastornos pueden causar agotamiento y disminución de la productividad, y en casos extremos, ausencias laborales permanentes.

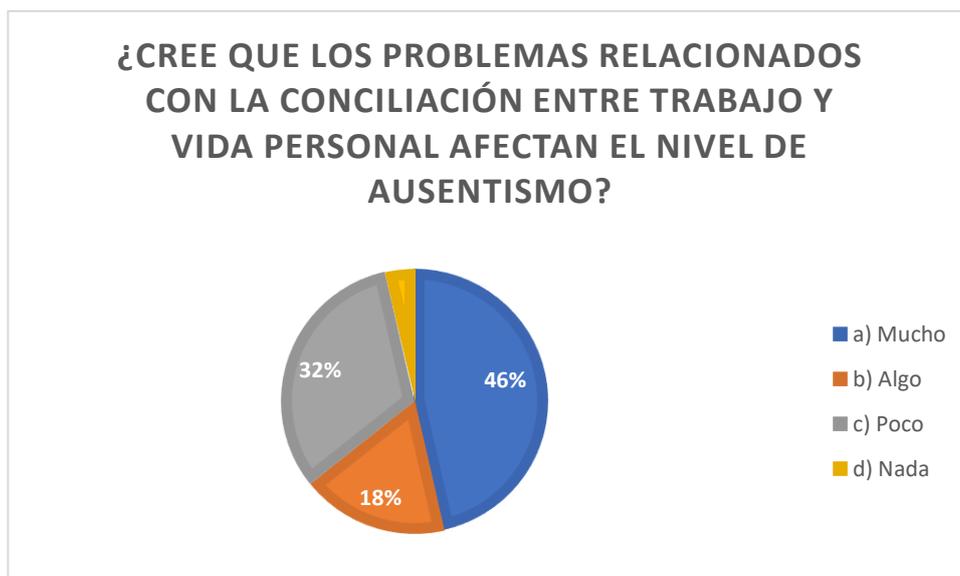
Las diferencias en las respuestas pueden reflejar diferencias en la exposición a estos problemas o la cultura organizacional respecto a la gestión del bienestar psicológico (Gaete, 2014). El trabajador social de la empresa declaró que el apoyo psicológico se ha vuelto necesario para ciertos miembros del personal, que han reportado signos de agotamiento, irritabilidad y ansiedad, e incluso bajas médicas en algunos casos (TS-ENT1).

La teoría del ecosistema ha identificado que las correlaciones entre los problemas de desempeño y emocionales son multifacéticas y estas impactan en varios factores dentro de la persona, la empresa y la sociedad de manera general. Los ambientes de trabajo son poco saludables y existen grandes cargas de trabajo o la falta de apoyo esto da como resultado empeorar el dolor emocional y afecta estrechamente al desempeño de los colaboradores

La falta de políticas de bienestar, flexibilidad y apoyo psicológico en las empresas puede dificultar la capacidad de los empleados para manejar el estrés, factores como la percepción negativa hacia la salud mental pueden desincentivar a los trabajadores a buscar asistencia, aspectos económicos y familiares también pueden generar mayor tensión emocional y afectar la estabilidad en el trabajo, para contrarrestar estos efectos, las organizaciones deben implementar estrategias que fomenten el bienestar emocional y un ambiente laboral más comprensivo y adaptable.

Es así como en la entrevista con la trabajadora social confirma la necesidad de seguir fortaleciendo las estrategias de prevención y apoyo

psicológico dentro de la empresa para mejorar el bienestar y reducir el ausentismo relacionado con la salud mental.



*Figura 9. Conciliación entre el trabajo y vida personal afectan el nivel de ausentismo laboral.*

De acuerdo con la figura 9 los resultados indican que la conciliación entre el trabajo y la vida personal es un factor importante en el ausentismo laboral, por lo que un 46% de los encuestados considera que afecta mucho, mientras que un 32% cree que tiene poco impacto y un 18% señala que influye en cierta medida. Esto sugiere que, aunque para algunos empleados el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales no representa un problema grave, una proporción significativa sí percibe dificultades en este aspecto, lo que puede derivar en ausencias en el trabajo.

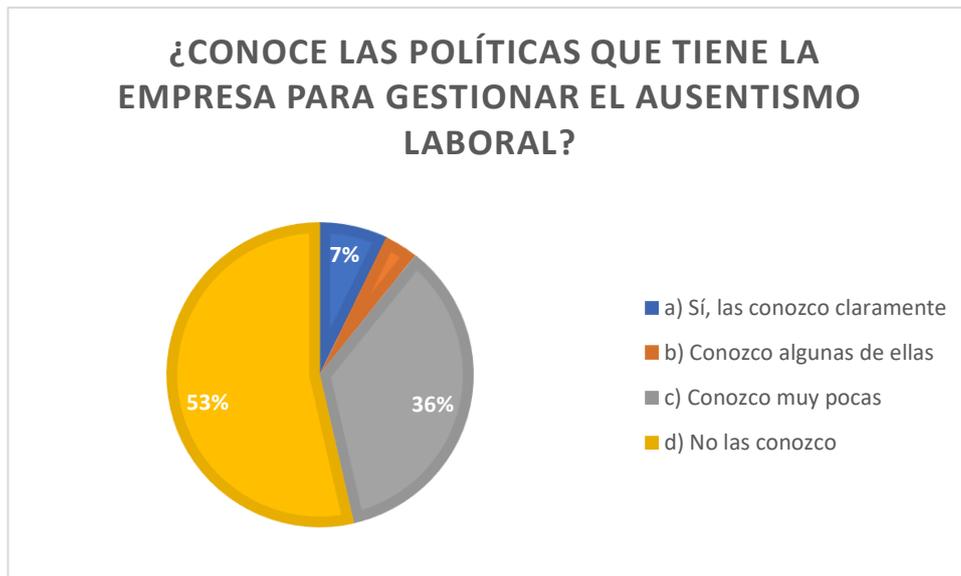
Para (López & Fernández, 2018) la importancia de la conciliación laboral y personal radica en su impacto en la salud mental, la motivación y la productividad de los empleados, si no se logra un equilibrio adecuado, pueden aumentar los niveles de estrés, la fatiga y, en consecuencia, el ausentismo, por lo que refiere también que las empresas deberían implementar medidas

de flexibilidad horaria y políticas de bienestar pueden reducir significativamente este problema.

Mientras que desde la Teoría Ecosistémica de Bronfenbrenner (2001), se puede entender que esta problemática está influida por múltiples niveles de interacción, desde la carga laboral inmediata hasta factores culturales y organizacionales.

#### **4.2.2 Objetivo 2: Describir las políticas institucionales frente al ausentismo laboral y la opinión de los trabajadores sobre éstas en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.**

En cuanto al segundo objetivo, se observa que se pretende describir las políticas institucionales frente al ausentismo laboral y la opinión de los trabajadores sobre éstas en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo, por lo que se analizarán aspectos tales como; conocimiento de las políticas que la empresa ha implementado para el manejo del ausentismo laboral, calificación de la efectividad de las políticas, claridad de las políticas institucionales sobre el manejo de ausentismo laboral, nivel de apoyo de las políticas hacia los funcionarios, y la satisfacción que tienen los funcionarios sobre las políticas o programas implementados para mitigar el ausentismo laboral en la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo.



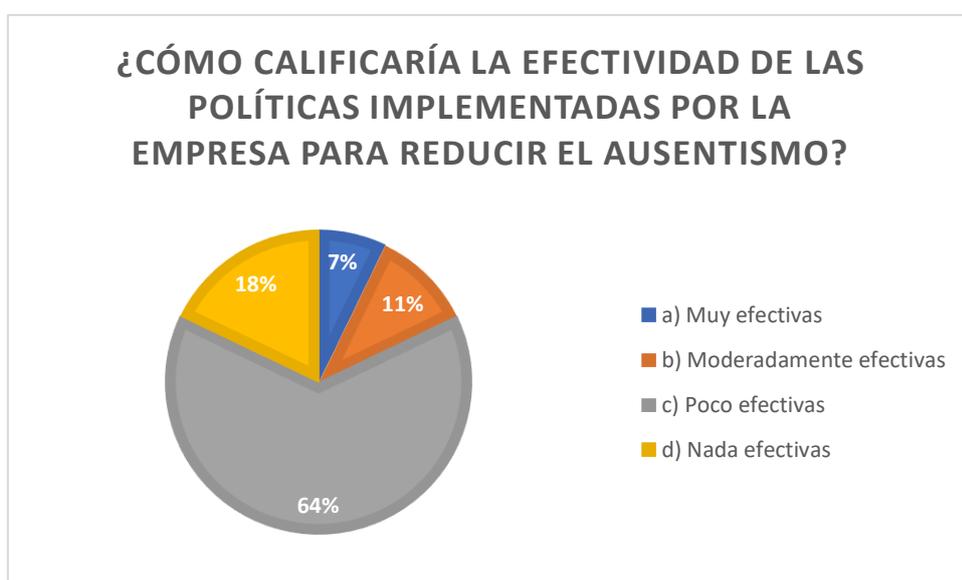
*Figura 10. Conocimiento sobre políticas empresariales para la gestión del ausentismo laboral.*

En la figura número 10 se muestra que la mayoría de colaboradores no conocen o están informados sobre las reglas de la empresa en relación al ausentismo laboral. aproximadamente el no, el 36% afirmó comprenderlas parcialmente y sólo el 7% indicó que las conoce completamente. la falta de conocimiento sobre estas normativas influye en los trabajadores y afecta al compromiso con la organización. Además, no proporcionar detalles sobre cómo manejar las ausencias, lo que puede causar problemas a los empleados para obtener autorizaciones o explicaciones cuando sea necesario (Martínez & Pérez, 2021).

La Teoría del Ecosistema de Bronfenbrenner (2001) ilustra el desafío de hacer cumplir las reglas a nivel individual hasta el final: el trato personal impacta en cómo los individuos perciben, entienden y usan las reglas basadas en impresiones, opiniones y experiencias. La interacción con los miembros del grupo y entre los miembros, dan como resultado un impacto significativo y cómo estos siguen las reglas en el contexto del grupo de trabajo. Al hablar

del nivel del grupo y los métodos para comunicar el código de conducta y la formación de capacitaciones basadas en la participación individual y conjunta

Cuando una empresa actúa de una manera que demuestra compromiso con la verdad y la veracidad, es probable que los empleados trabajen dentro de las líneas establecidas; un enfoque colectivo para una comunicación abierta progresa aún más en esta asimilación. Eso hace que estas necesidades sean críticas a tener en cuenta para permitir que las políticas organizacionales aseguren su impacto efectivo, duradero y realista.



*Figura 11. Calificación de la efectividad de las políticas implementadas por la empresa para reducir el ausentismo laboral.*

Desde los datos que se muestran en la figura 11, la percepción de la mayoría de los funcionarios es que las políticas que la empresa ha implementado para reducir al ausentismo no son efectivas, así un 64% de los

funcionarios considera que las políticas ejecutadas son "poco efectivas", lo que representa desde una valoración negativa mayoritaria.

Mientras que el 18% de los participantes consideran que las políticas son "nada efectivas", lo que hace ver una crítica muy fuerte sobre las políticas implantadas por la empresa, un 11% establece que las políticas son "moderadamente efectivas" y solo un 7% ha mencionado que las políticas son "muy efectivas", lo que hace pensar que el conjunto de la percepción por parte de los empleados es negativo.

Con la Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner (2001), Se podría concluir que las políticas empresariales en lo que respecta al absentismo laboral no pueden estar considerando los niveles y contextos en los cuales los colaboradores tienen lugar. En este sentido puede que las políticas empresariales estén fallando en relacionarse con las realidades y las necesidades de los colaboradores individuales (microsistema) y a su vez conectar de manera adecuada con los otros sistemas que están en relación con los colaboradores en cuanto a los cuales afectan su bienestar, por ejemplo, los entornos sociales, familiares, grupales, etc.

La trabajadora social de la empresa también mencionó durante la entrevista que *"las políticas de la empresa tienden a ser rígidas y no contemplan la diversidad de circunstancias personales que afectan a los empleados"* (TS-ENT1). Tal afirmación pone de manifiesto uno de las críticas comunes que se detectan en los resultados, ya que la rigidez de las políticas no les permite adecuarse a los distintos contextos de los trabajadores, lo que

podría dar una explicación, entre otras, de por qué éstas son consideradas por los encuestados como poco efectivas.



*Figura 12. Claridad en las políticas institucionales sobre el ausentismo laboral.*

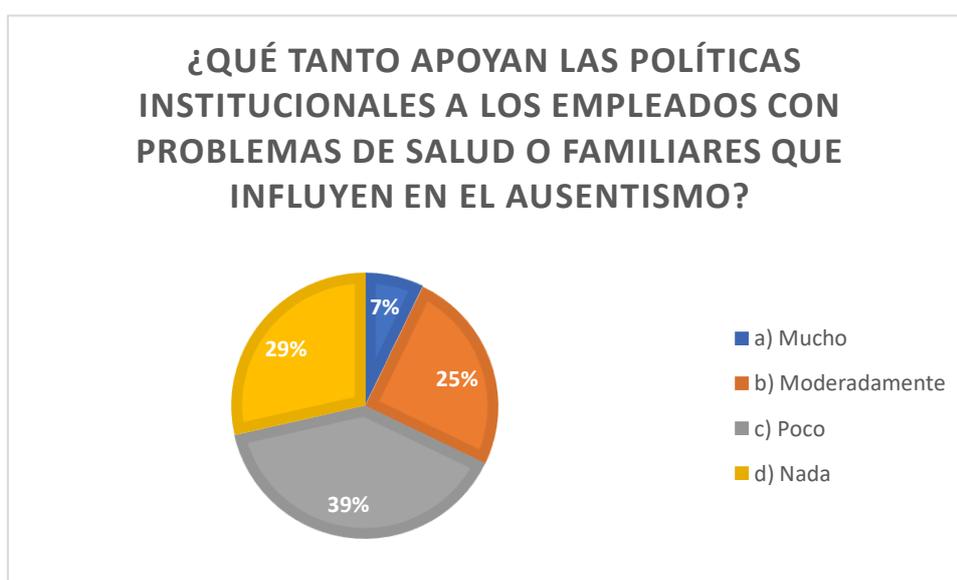
La situación contenida en la figura 12 referente a la claridad de las políticas institucionales con respecto al absentismo laboral debe señalarse que los trabajadores tienen una percepción de las políticas entre clara y poco clara. Así un 39% de los trabajadores considera que las políticas son "algo claras", lo que indicaría una existencia de cierta comprensión y no del todo clara, pero sí con algún sitio para la confusión; un 32% evalúa su claridad como "poco claras", indicando que más de una tercera parte de los trabajadores considera "poco claras" las políticas reflejadas.

De igual forma, hay un 18% que considera que las políticas son "nada claras" (lo que muestra, sin lugar a duda, un notable grado de ignorancia o de falta de comunicación); sólo un 11% de la población de la muestra considera

que las políticas son "muy claras" (lo que es, sin lugar a dudas, un porcentaje mínimo de trabajadores que tiene un conocimiento pleno y claro sobre ellas).

Dicho panorama permite comprobar que las políticas institucionales sobre el ausentismo laboral no están suficientemente comunicadas por la mayoría de los empleados, aunque parte de la plantilla tiene un conocimiento aceptable (39%), existe un grado de falta de entrenamiento generalizado que puede propiciar inseguridades o errores de interpretación, lo que puede acarrear la persistencia de ausentismos no justificados o mal gestionados.

A través de la Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner (2001), se podría entender que la comunicación y la claridad de las políticas no dependen únicamente de la transmisión informativa que puede realizar la empresa, sino que vienen condicionadas por el contexto en el que se encuentran los trabajadores, por los canales mediante los cuales se lleva a cabo su difusión y por el modo como van entrelazando diferentes sistemas.



*Figura 13. Apoyo de las políticas institucionales a funcionarios con problemas de salud o familiares.*

Conforme a la representación gráfica de la figura 13 se puede ver cómo el 39% considera que el apoyo es poco, el 29% considera que el apoyo es nulo, el 25% del conjunto de funcionarios considera que percibe un apoyo moderado, y solamente un 7% de los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo consideran que el apoyo es mucho.

Estas cifras dan cuenta de una insatisfacción extendida entre los trabajadores, lo que se expresa en los datos sugiere que estas políticas vigentes no están cubriendo las necesidades de las personas con dificultades personales o familiares y, como consecuencia, podría generarse una mala información sobre el bienestar de los trabajadores, su productividad y, en consecuencia, respecto del clima que se genera.

En mayo, una campaña de difamación contra mí por reportar políticas laborales poco éticas fue reportada al trabajador social de la empresa y al entonces director de RRHH y aunque desde entonces ha dejado la empresa, destacó cómo "Las políticas actuales tienen más que ver con la productividad y menos con el verdadero bienestar holístico del empleado". O, como se dijo: "Aunque hay disposiciones de programas de apoyo, estas no son lo suficientemente comunicadas ni adaptadas a las realidades de los funcionarios" (TS-ENT1).

Es indicativo, además, de una dicotomía existente entre las políticas formales y su implementación efectiva, lo que los resultados de la encuesta corroboran. Según la Teoría del Ecosistema de Bronfenbrenner (2001), el desarrollo humano está influenciado por las relaciones (el microsistema) y los entornos inmediatos (como la familia, los amigos, la escuela y el trabajo), así

como por sistemas ambientales más amplios, como factores socioculturales y sociopolíticos (el macrosistema).

En el contexto del lugar de trabajo, las políticas institucionales forman una parte vital del mesosistema, conectando el entorno de trabajo con otros sistemas, incluidos la familia y la salud.



*Figura 14. Satisfacción con los programas o medidas implementadas para prevenir el ausentismo laboral.*

Tal y como puede apreciarse en la figura 14, el 43% de los funcionarios señala estar poco satisfecho; el 22% lo está; el 21% muestra encontrarse nada satisfecho y sólo un 14% de los funcionarios manifiesta estar muy satisfecho.

Dichos datos permiten concluir que la mayor parte de los trabajadores (considerando las respuestas "poco satisfecho" y "nada satisfecho", el 64% del total), no se muestra conforme con las medidas que se están implementando para combatir el ausentismo; situación que en cierta forma indica la ineficacia de los programas puestos en marcha o de que no

corresponden a las verdaderas necesidades de los trabajadores. Por contrapartida, únicamente un 36%, considerando a los que respondieron "satisfecho" y "muy satisfecho" muestran algún grado de satisfacción, reforzando la idea de que hay un importante recorrido por delante.

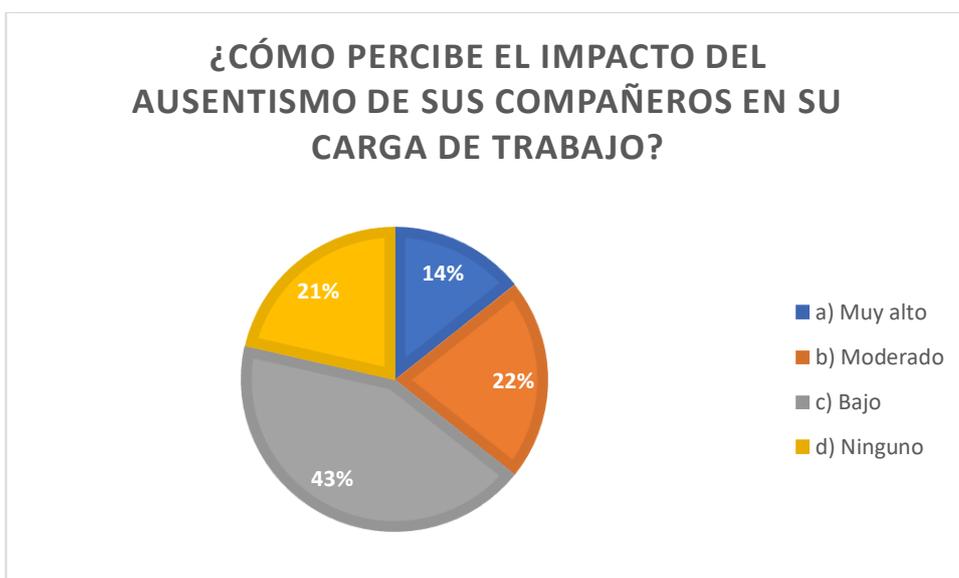
La Teoría Ecosistémica de Bronfenbrenner (2001) sostiene que el desarrollo humano es el resultado de la interacción de muchos sistemas. Comienza en un microsistema (los entornos más inmediatos como el trabajo), hasta llegar a un macrosistema (los factores culturales y los políticos). En este contexto, los programas de prevención del ausentismo forman parte del mesosistema, que aferra a las políticas de la empresa y a las necesidades individuales de algunos empleados.

La insatisfacción entre los empleados da cuenta de una desconexión entre el mesosistema, como los programas de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, y los microsistemas, es decir, las necesidades individuales de los funcionarios, mostrando que el autor hace mención que la interdependencia de los distintos sistemas es fundamental en términos de bienestar y desarrollo.

#### **4.2.3 Objetivo 3: Enumerar las consecuencias del ausentismo laboral en el trabajador y en sus compañeros de trabajo en una empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo.**

Para el análisis del tercer objetivo específico con el que se pretende enumerar las consecuencias del ausentismo laboral en el trabajador y en sus compañeros de trabajo en una empresa pública del Cantón Lomas de

Sargentillo, para lo que se procede a realizar un estudio sobre aspectos que permitirá dar respuesta a este objetivo, es así que se estima analizar aspectos tales como; el impacto generado por el ausentismo laboral de otro compañero, el ausentismo laboral y su afectación en la productividad, generación de estrés a causa del ausentismo laboral, la afectación del ausentismo laboral y la dinámica del equipo de trabajo, el reparto de actividades frente a situaciones de ausentismo laboral y el ausentismo laboral y su influencia en el clima laboral.



*Figura 15. Impacto del ausentismo de compañeros en la carga de trabajo personal.*

La información expuesta en la figura 15 acerca del efecto que produce el absentismo de los compañeros en la carga de trabajo, evidencia una discriminación entre los entrevistados, ya que el 43%, de los encuestados opina que la consecuencia es escasa; lo que pone de relieve, que para aproximadamente la mitad de los trabajadores el absentismo no representa una carga elevada en sus responsabilidades; por el contrario, el 22% de los

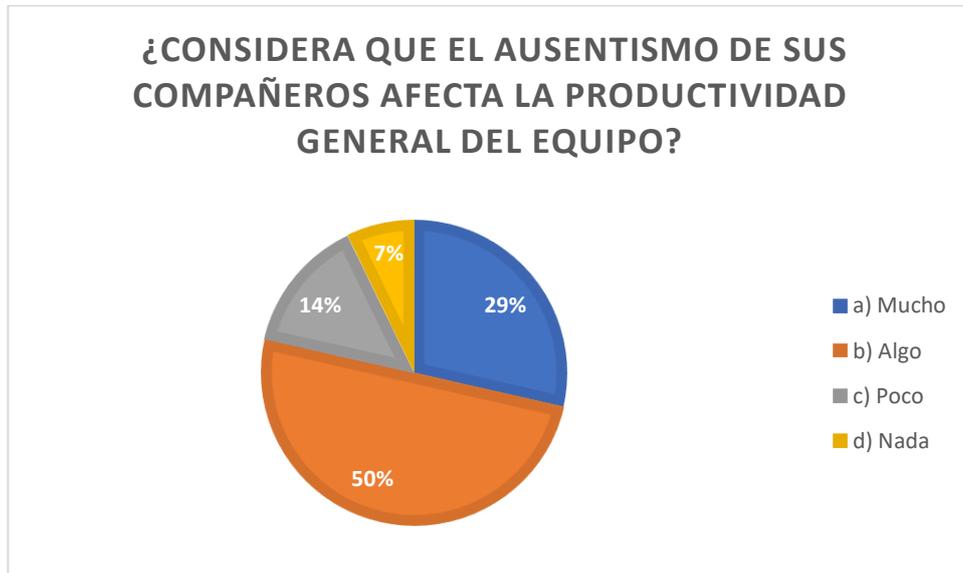
trabajadores, dictaminan que la ejemplificación de carga es regular; lo que implica que, aunque se manifiesta, no es masiva.

El 21% opina que el ausentismo no afecta en absoluto a su carga de trabajo, lo que puede reflejar una distribución muy eficiente de las tareas o un entorno laboral que integra las ausencias del personal ampliamente, y, en último lugar, el 14% estima que el impacto es muy alto, lo que pone de manifiesto que para un grupo minoritario pero muy significativo el ausentismo hace generar una presión elevada en el trabajo que realizan, incluso en comparación con otros colectivos.

Los resultados de esta investigación indican que el efecto del absentismo no es un efecto unidimensional, sino que está ligado a otros factores como la organización del trabajo, la repartición de tareas y la capacidad de adaptación que posea el equipo, además, la percepción impuesta de tener que hacer frente a una carga de trabajo elevada en el 14 % de encuestados podría relacionarse con rol críticos o una falta de recursos para hacer frente al absentismo.

La Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner (2001) en su teoría pone de manifiesto que el desarrollo humano es susceptible de ser influenciado por múltiples sistemas interrelacionados, que van desde el más inmediato de los niveles (microsistema) al más amplio de los niveles (macrosistema). Con esa teoría en mente, el ausentismo puede ser abordado desde la perspectiva de un factor que da cuenta de las relaciones que no sólo

afectan a la persona (microsistema), sino a su grupo de trabajo (mesosistema) o la cultura organizacional (exosistema).



*Figura 16. Afectación del ausentismo laboral de los compañeros en la productividad del equipo de trabajo.*

Lo que se ofrece con la información extraída de la figura 16 sobre si el ausentismo de los compañeros afecta a la productividad general del grupo revela una mayoritaria percepción de que sí lo afecta, de tal manera que el 50% de las personas encuestadas consideran que el ausentismo afecta algo a la productividad en el sentido de que, aunque no es un determinante claro, sí establece una cierta influencia negativa.

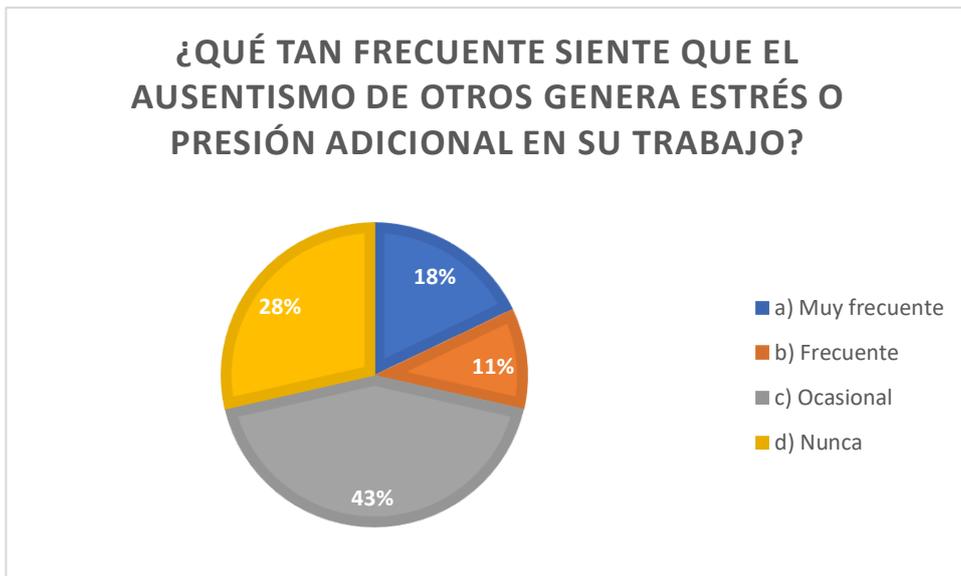
En otra línea, el 29% asertivamente opina que, relacionado con el ausentismo, este influye mucho, esta opinión nos da para pensar que para cerca de 1/3 de los trabajadores, el ausentismo tiene una repercusión seria en la efectividad del grupo, mientras que el 14% nos indicaría que la repercusión es escasa, con solo un 7%. En este caso el 7% sugiere que no

tiene repercusión alguna, esto puede representar a una minoría que no asocia directamente el ausentismo con eficacia.

Estos resultados evidencian que el ausentismo es percibido como un factor que influye en la productividad, aunque con distintos grados de intensidad, esto podría estar relacionado con la naturaleza de las tareas, la interdependencia entre los miembros del equipo y la capacidad de la organización para gestionar las ausencias de manera efectiva (Bencomo, 2008).

En la entrevista realizada a la trabajadora social de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, expreso que, *"cuando un funcionario falta, especialmente si es frecuente, se genera una carga emocional y laboral en el equipo que puede derivar en estrés y desmotivación"*(TS-ENT1). Esta observación refleja el 29% que nota mucho impacto en la productividad; pues la trabajadora social señala que el ausentismo, o la incapacidad para ir a trabajar, no afecta solo la operatividad, sino también el clima emocional.

La Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner (2001) proporciona un marco conceptual para la base analítica de cómo el ausentismo afecta la productividad, desde una concepción multidisciplinar. Según Bronfenbrenner, el ser humano, su desarrollo y su funcionamiento; puede ser entendido como resultado de sistemas que van desde el ser humano individual al sistema más periférico.



*Figura 17. Frecuencia que genera estrés el ausentismo de otros funcionarios.*

La figura 17 indica que el ausentismo de otros genera estrés o presión adicional en el trabajo muestra una diversidad de percepciones en la forma de enfrentarlo entre los sujetos que participaron en la encuesta, el 43% de quienes respondieron a la encuesta refirieron que el ausentismo les provoca estrés o presión ocasionalmente, lo cual sugiere que, aunque no es un proceso constante, sí es un fenómeno que interfiere en su bienestar laboral en capacidad ocasional en los momentos que corresponden a los períodos de ausentismo.

Por su parte, el 28% afirmó que nunca les genera estrés o presión el ausentismo, lo cual podría mostrar que este grupo tiende a tener estrategias eficaces de respuesta ante las ausencias (o que su rol no se ve tocado significativamente por ellas), por contraste el 18% de quienes respondieron a la encuesta refirieron que el ausentismo les genera estrés o presión muy frecuentemente, y el 11% señalaron que con frecuencia, lo que quiere indicar

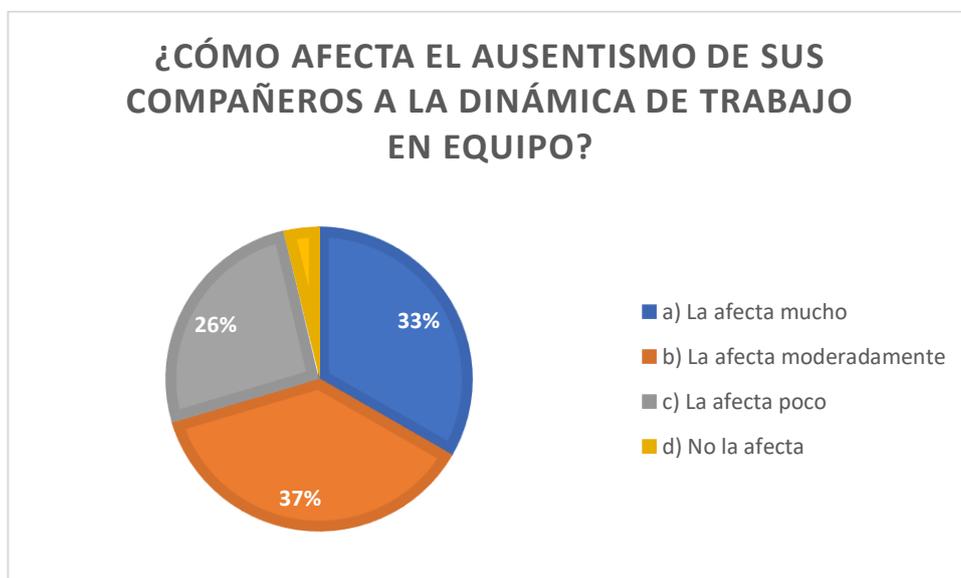
que para casi un tercio de los trabajadores, el ausentismo es una levantadora cotidiana de tensiones.

La empresa pública de Lomas de Sargentillo declaró en una entrevista que “cuando un colega está ausente, especialmente si es de forma continua, genera una carga emocional en el equipo que incluso puede terminar en estrés y desmotivación (TS-ENT 1). Esto está en la misma línea que el 18% que dice que su impacto es muy frecuente y el 11% que lo experimenta frecuentemente.

La Teoría del Ecosistema (Bronfenbrenner, 2001) es útil para analizar cómo el absentismo crea estrés en un ecosistema laboral con múltiples niveles que están interconectados e influyen entre sí. Un trabajador en el microsistema encuentra que las ausencias lo impactan directamente; los compañeros pueden estar sobrecargados, o ellos mismos pueden tener que cumplir con obligaciones adicionales. Un clima laboral tenso se traduce en un entorno laboral coaccionado, donde los trabajadores están agotados; esto afecta al mesosistema donde el equilibrio entre la vida laboral y personal se ve afectado. Finalmente, a nivel del exosistema, las estructuras de la empresa para manejar el absentismo o proporcionar sistemas de apoyo a los empleados, que son independientes del individuo, afectan la percepción del estrés y la capacidad de la empresa para hacer que los efectos del estrés sean manejables.

Dentro del macrosistema, los contextos socioculturales como la normalización al existir la sobrecarga laboral o la ausencia de política sobre el bienestar pueden no satisfacer a los trabajadores. en el crono sistema se

ilustran los efectos a largo plazo del ausentismo dentro de las organizaciones y los factores asociados al estrés acumulado estos afectan a la Salud Mental y tienen Por ende un impacto en el desempeño lo que refuerza la necesidad del abordaje de esta problemática de manera proactiva y holística.



*Figura 18. Afectación del ausentismo laboral en la dinámica del equipo.*

Los resultados de la figura 18 respecto a la influencia que el ausentismo de compañeros tiene sobre la manera de entender cómo se desarrolla el trabajo en equipo permiten ver que existe una percepción mayoritaria de que el ausentismo es un elemento que tiene un impacto significativo y que, en este sentido, el 37% de los encuestados habla de que el ausentismo les provoca un efecto medio lo que podría hacer pensar que, aunque el efecto negativo existe, no parece ser desmesurado y / o incluso es amoldable por esta audiencia.

Por el contrario, un 33% de los trabajadores indica que el ausentismo les afecta mucho, que expresa que un tercio de estos trabajadores entienden que las ausencias alteran notablemente la dinámica del equipo y, finalmente, un 26% señala que el ausentismo les afecta algo, que implica que una proporción menor pero significativa de los trabajadores considera que, cuando hay ausencias de empleados, la dinámica del equipo no está gravemente alterada.

Los resultados que se presentan en este conjunto de datos muestran que el ausentismo facilita el trabajo en equipo, aunque desde distintas perspectivas. Tal como muchas de sus afirmaciones sobre la percepción de la existencia de un impacto "parecido" o "el cual podría corresponder a un impacto" se pueden relacionar con la situación de los miembros del equipo, la naturaleza de las tareas o la propia percepción de la organización en cuanto a la cantidad de trabajo en equipo frente a esa información.

La Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner (2001) Permite ver un análisis en el cual se profundiza en cómo el ausentismo puede afectar el trabajo en equipo mediante un enfoque multidimensional, en la vertiente microsistémica, la ausencia de un compañero/a supone una redistribución de tareas que, en consecuencia, puede traducirse en una mayor carga laboral y estrés para el grupo. En el ámbito mesosistémico, la relación entre diferentes áreas, o diferentes equipos, puede verse perjudicada, en caso de que la ausencia de personal o la falta de personal pueda romper la coordinación y comunicación de los diferentes departamentos que componen la organización.

Por el contrario, en el exosistema los diferentes tipos de políticas de la organización sobre la gestión de la falta y el acompañamiento a los empleados pueden propiciar respuestas o actitudes del equipo frente a esta situación. Tal como sucede en el macrosistema, las normas culturales y laborales determinarán cómo se puede definir y gestionar la ausencia de la persona en la empresa. Finalmente, el cronosistema, nos demuestra cómo el comportamiento repetido del ausentismo puede generar efectos a lo largo del tiempo en el rendimiento del grupo, generando en consecuencia un impacto en la productividad a largo plazo.



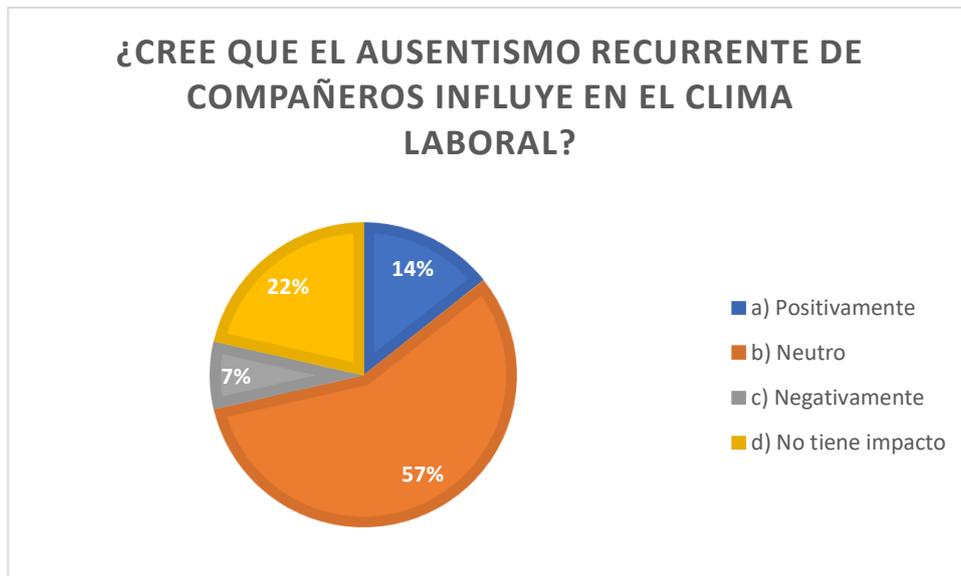
*Figura 19. Percepción de justicia en la repartición de tareas cuando hay ausentismo laboral.*

Llama la atención los resultados de la figura 19 dónde se analiza la diferencia entre la percepción con respecto a la distribución de tareas cuando un compañero no está disponible o tiene una licencia de permiso, demostrando una tendencia de de insatisfacción del 47% Ya que ellos sienten que la distribución de responsabilidades es algo justa, es decir

que hubo un intento de distribuir empáticamente la responsabilidades, Pero ellos perciben que no es completamente justa.

El 39% de ellos en cambio opina que no hay mucha justicia en la distribución y sugieren que muchos de los trabajadores sí sienten el impacto de las ausencias ya que experimentan una injusticia con respecto a las tareas a realizar dentro de la organización. Además, el 3% considera que la distribución es muy justa y un 7% considera que la distribución es muy justa demostrando que una minoría se siente cómoda con las tareas a realizarse dentro de la organización.

Al comparar estos resultados con la teoría de Bronfenbrenner (2001), este es un marco teórico Útil para el análisis de cómo los colaboradores y la dinámica de la organización se ven afectadas por la injusticia que perciben los trabajadores en cuanto a la distribución de las actividades y que estas ocurren cuando se da paso a la ausentismo. afirman que el desarrollo y el bienestar de los colaboradores están moldeados por múltiples sistemas de un nivel inmediato microsistema hasta llegar a un nivel más amplio macrosistema.



*Figura 20. Influencia en el clima laboral del ausentismo recurrente.*

Al analizar los resultados de la figura 20, se puede observar que el 57% del personal tiene una visión predominante neutral entre ellos en cuanto al clima laboral y según ellos el ausentismo tiene un impacto imparcial en el clima laboral dando paso a que la mayoría de los ausentismos no son provocados por un clima laboral negativo.

Por el contrario, el 22% sostiene la idea de que el ausentismo no influye, lo que implica que para este colectivo las ausencias no se dejan notar en la dinámica laboral, pero, en cambio, el 14% considera que el ausentismo influye positivamente en el clima laboral; podría ser interpretado como que en algunos momentos las ausencias dan paso a un clima de mayor colaboración o redistribución de tareas constructivamente, y, en último lugar, el 7% entiende que el ausentismo influye negativamente, de donde se concluye que para una minoría mantener ausencias habituales genera tensiones o desequilibrios en el ambiente de trabajo.

La Teoría Ecosistémica de Urie Bronfenbrenner (2001) indica que el ausentismo recurrente puede incidir en el clima laboral a modo de multifactorial, aunque con menos intensidad que en el caso de la mayoría de los trabajadores. A nivel del microsistema, la ausencia reiterada de un compañero puede dar lugar a la frustración de los miembros que deben asumir más responsabilidad, tal como sucede con el clima interpersonal y el funcionamiento del grupo, aunque para algunos tales tipos de ausencia no se convierte en un fenómeno de deterioro del clima laboral siempre que el clima organizacional sea positivo y que haya un clima de mutuo apoyo.

A nivel del mesosistema, las dinámicas del equipo o de las unidades de trabajo pueden sufrir adaptaciones parciales sin que el ausentismo se convierta en un fenómeno que afecte a la dinámica del entorno de trabajo en la medida que existan procesos dentro del grupo racionales de redistribuciones de las tareas. A nivel del exosistema, la política organizacional que puede generar el ausentismo, tal como puede ser el hecho de que existan incentivos por rendimiento o programas de apoyo puede amortiguar o incrementar el hecho de que el ausentismo podría ser un factor perturbador del clima en la organización.

A nivel del macrosistema, el contexto sociocultural de la organización o la percepción del trabajo serán influyentes a la hora de que una determinada organización perciba o no el ausentismo como un fenómeno del clima del equipo de trabajo. Por último, a nivel del cronosistema, el hecho de que el

ausentismo pueda suponer un fenómeno que esté presente a lo largo del tiempo podrá dar lugar a que el clima del entorno de trabajo cambie ostensiblemente en un modo acumulativo afectando la motivación y satisfacción de los empleados.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

### **Conclusiones Generales**

- Se identificó que los principales factores organizacionales que generan ausentismo laboral en la empresa pública del Cantón Lomas de Sargentillo son los problemas de salud, la carencia de armonía entre lo laboral y la vida personal, y las condiciones laborales, muchos empleados enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal, lo que provoca estrés y ausencias, además, las condiciones laborales, aunque no son el principal motivo de ausencias, influyen en el bienestar de los trabajadores y pueden afectar su asistencia.
- La visión de los trabajadores acerca de lo importante que es la salud mental en el absentismo. En este sentido, adoptan una verdad clara con respecto al estrés y realizar con ansiedad en este sentido les afecta en la manera de desempeñarse, pero, por otro lado, si bien la empresa ha puesto en marcha ciertas estrategias de bienestar, se hace evidente la necesidad de implementar con fuerza programas de apoyo psicológico y mejorar las condiciones laborales para afrontar, de forma que disminuya el estrés y sea mejor el clima laboral.
- Las medidas tomadas por la empresa pública del cantón de Lomas de Sargentillo para combatir el ausentismo lamentablemente no responden ni a la anticipación, ni a las necesidades de la mayoría del

personal que trabaja en la institución. Los colaboradores sienten que la ayuda ofrecida que en su mayoría son casos de problemas de salud o familiares está afectando a su desempeño laboral, a su asistencia y por ende se encuentran descontentos en la forma en cómo se lleva a cabo los programas de la institución. Bajo esta percepción es importante que entre las políticas predominantes de la empresa y la realidad de cada uno de los trabajadores se busque crear un clima positivo en el lugar de trabajo.

- La existencia de absentismo laboral tiene un peso considerable cuando se habla de los trabajadores de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo y de sus colegas/técnicos, ya que aumenta la carga de trabajo o las situaciones de estrés y, en ciertas ocasiones, los déficits en el funcionamiento del equipo, tal y como se puede comprobar por las percepciones de los trabajadores, ya que una parte e incluso una parte importante de los integrantes del equipo incorpora que las ausencias generan pérdidas en la productividad, distribución de tareas y, por cual contribuir a la situación del clima en el trabajo.
- Aunque no todos los empleados ven el ausentismo como un gran problema, un número significativo sí, citando desventajas como presión adicional, división desigual del trabajo y desorganización en el lugar de trabajo. Como tal, el ausentismo puede ser perturbador si no se controla.

## **Recomendaciones**

- Se sugiere a la empresa que ponga en marcha estrategias más efectivas para conseguir una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles o programas de apoyo a la salud mental, así como también mejorar e implementar las políticas de bienestar laboral para mitigar el estrés, facilitando de esta forma el clima laboral e impulsando una cultura organizacional que favorezca la salud y el bienestar de sus trabajadores.
- Ajustar y revisar las políticas institucionales para que se ajusten mejor a las necesidades específicas del trabajador, como por ejemplo los problemas de salud, los problemas familiares, etc., y, al mismo tiempo, para conseguir programas de prevención del absentismo más bien comunicados y ajustados a las realidades de los trabajadores, equilibrando la exigencia del trabajo y el bienestar personal.
- Implementar políticas claras y equitativas para gestionar el absentismo, asegurando una redistribución justa de las tareas entre los funcionarios de la Empresa Pública de Lomas de Sargentillo, lo que podría reducir la presión adicional y mantener un entorno laboral mejor equilibrado.
- Propiciar una cultura de comunicación abierta y de apoyo entre los miembros del equipo, que fomente la colaboración y la resiliencia frente a las ausencias por enfermedad, podría ayudar a reducir los efectos negativos, y aumentar el clima de trabajo - incluso en situaciones de dificultad.

## Bibliografía

- Aguilar, S., & Barroso, J. (2015). *LA TRIANGULACIÓN DE DATOS COMO ESTRATEGIA EN INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Revista de Medios y Educación, núm. 47: <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución Nacional del Ecuador*. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador : [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Obtenido de Asamblea Nacional: <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf>
- Bencomo, T. (2008). *"El trabajo" visto desde una perspectiva social y jurídica*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 7: [https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586/11613#:~:text=Marx%20conceb%C3%ADa%20el%20trabajo%20como,ro%2D%20pas%20y%20alojamientos\)](https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586/11613#:~:text=Marx%20conceb%C3%ADa%20el%20trabajo%20como,ro%2D%20pas%20y%20alojamientos)).
- Bronfenbrenner, U. (2001). *Growing chaos in the lives of children, youth, and amilies: how can we turn it around?* Madison: University of Wisconsin.
- Figueroa, K., & Sangerman, D. (2022). *El método en la ciencia: origen y divergencias según Ruy Pérez Tamayo*. Obtenido de Rev. Mex. Cienc. Agríc vol.13 no.8: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-09342022000801469#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20cient%C3%ADfico%2C%20refiere%20Ruy,clasifica%20en%20cuatro%20categor%C3%ADas:%201\)](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342022000801469#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20cient%C3%ADfico%2C%20refiere%20Ruy,clasifica%20en%20cuatro%20categor%C3%ADas:%201))
- Gaete, R. (2014). *Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada*. Obtenido de Revista Ciencia, Docencia y Tecnología, vol. XXV, núm. 48: <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>
- González, M., & Torres, A. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral en empresas. *Revista de Gestión Laboral* 12(3), , 45-60.
- Guelmes, E., & Nieto, L. (2015). *Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano*. Obtenido de

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México : McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2021). *Metodología de la investigación (7.ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Johns, G. (1997). *Investigación contemporánea sobre el ausentismo laboral: correlaciones, causas y consecuencias*. Psicología Industrial y Organizacional.
- López, J., & Fernández, P. (2018). Flexibilidad laboral y su impacto en el ausentismo. *Gestión Empresarial*, 10(2), 34-50.
- López, P. L. (2004). *Población, muestra y muestreo* . Obtenido de Punto Cero v.09 n.08:  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22).
- LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial No. 294.
- Martínez, C., & Pérez, L. (2021). Planificación organizacional y ausentismo programado. *Psicología y Trabajo* 15(4), 67-89.
- Montes, G. (2000). *METODOLOGÍA Y TECNICAS DE DISEÑO Y REALIZACIÓN DE ENCUESTAS EN EL AREA RURAL*. Obtenido de Temas Sociales no.21:  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003)
- Naciones Unidas . (2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas :  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://chatgpt.com/c/67505e41-a17c-8003-9bc7-6cb392d527f4>
- OIT. (2020). *Trabajo y Empleo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:  
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1#:~:text=Conjunto%20de%20actividades%20humanas%2C%20remuneradas,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos>.
- OIT. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo: Una visión global* . Ginebra: Suiza.
- OMS. (2021). *Informe sobre salud mental y bienestar laboral*. Ginebra: Suiza.

- Peiró, J. (2020). *Clima laboral y su influencia en la gestión del personal*. Madrid: Empresa y Psicología.
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Obtenido de *CienciaAmérica* Vol. 9 (3): <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial No. 710.
- Rosa, S. D., Chalfin, M., & Davi, J. (2011). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología*. Obtenido de *Universitas Psychologica*, vol. 10, núm. 1: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>
- Ruiz, D., & Sánchez, L. (2020). El impacto del clima organizacional en el ausentismo laboral. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 8(1), 78-95.
- SENPLADES. (2024). *Plan de Desarrollo para un Nuevo Ecuador*. Obtenido de Secretaría de Planificación: <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-desarrollo-para-el-nuevo-ecuador-2024-2025/>
- Steers, R., & Rhodes, S. (1978). *Principales influencias en la asistencia de los empleados: un modelo de proceso*. *Applied Psychology*.
- Suárez, I., & Homez, O. (2017). *Contribuciones de la teoría bioecológica de Urie Bronfenbrenner sobre los contextos de crianza*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Holguín Camacho Shirley Greddy**, con C.C: # 0921832945 autor/a del trabajo de titulación: **Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo en una Empresa Pública del Cantón Lomas de Sargentillo** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **18 de febrero de 2025**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Holguín Camacho Shirley Greddy**

C.C: **0921832945**



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA:</b>	Ausentismo laboral y sus implicaciones en el espacio de trabajo en una Empresa Pública del Cantón Lomas de Sargentillo.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Holguín Camacho Shirley Greddy		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lic. Christopher Fernando Muñoz Sánchez, Mtr.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	18 de febrero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	89
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo, salud, protección		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	ausentismo laboral, percepciones, trabajadores, empresa pública, factores organizacionales, políticas institucionales.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>El presente documento tiene como fin el comprender las percepciones sobre el ausentismo laboral de los trabajadores en una empresa pública del cantón Lomas de Sargentillo durante el año 2023, para poder generar insumos investigativos. Para esto se apoyó en un diseño metodológico de enfoque mixto, con un nivel descriptivo y exploratorio. Y una muestra de 28 funcionarios, quienes han sido mayores de edad, de ambos géneros, que tienen mínimo un año de experiencia y la predisposición de participar en este estudio. De esta manera, se pudo determinar que los principales factores que provocan el ausentismo en esta entidad son los problemas de salud, el mal ambiente laboral, la poca conciliación con su vida personal, el desequilibrio entre sus responsabilidades y otros que limitan su bienestar. Por tal razón, la organización ha empezado a realizar estrategias de apoyo psicológico, de mejorar condiciones laborales, y de ayudarles en sus situaciones privadas o familiares. Esto a la vez permite mejorar el funcionamiento de los trabajadores, su desempeño, integración, y aceptar que es un problema que puede traer graves consecuencias.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-981067420	<b>E-mail:</b> Shirley.holguin01@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>RECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			