



AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL

WORK ABSENTEEISM AND ITS IMPACT ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE

Daniel Patricio Delgado-Delgado ¹; Gerardo Vinicio Villacreses-Álvarez ²

¹ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: dapatride27@hotmail.es ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3458-471X>

² Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: gerardo.villacreses@uleam.edu.ec ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar las causas del ausentismo laboral y su impacto en el clima Organizacional de los trabajadores de la finca Banaloli. Esta investigación es de enfoque mixto con un estudio exploratorio descriptivo, se aplicó una encuesta conformada por un cuestionario aplicado a 115 personas de la finca Banaloli de la Provincia de Los Ríos y también se aplicó una entrevista a los representantes de la empresa. Se utilizó el programa SPSS para analizar los resultados estadísticos. Se obtuvieron resultados muy fundamentales, en donde indica que los problemas de salud con el 54,8% es la principal causa de ausentismo laboral. En la actualidad la edad que más se ausenta en los trabajadores es de 18 a 29 años con el resultado del 50,4%. Es importante mencionar que el clima organizacional en los trabajadores de la finca Banaloli es Bueno con el 57,4% es algo positivo para la organización y se puede apreciar en los resultados obtenidos. Por tal motivo es fundamental indicar que la relación con los compañeros de trabajo en la finca Banaloli es Bueno con el resultado del 60,9%. En conclusión, determinar la causa del ausentismo laboral nos indica que hay que buscar una solución a esta problemática que es problema de salud y que existe un buen clima organizacional en la empresa.

Palabras clave: Ausentismo laboral, clima organizacional, productividad, deserción laboral, mal clima laboral

Abstract

The objective of this study was to analyze the causes of work absenteeism and its impact on the Organizational climate of the workers of the Banaloli farm. This investigation is of a mixed approach with a descriptive exploratory study, a survey consisting of a questionnaire applied to 115 people from the Banaloli farm in the Province of Los Ríos was applied and an interview was also applied to the representatives of the company. The SPSS program was used to analyze the statistical results. Very fundamental results were obtained, where it indicates that health problems with 54.8% are the main cause of absenteeism. At present, the age that workers are absent the most is from 18 to 29 years with the result of 50.4%.

It is important to mention that the organizational climate in the workers of the Banaloli farm is Good with 57.4% is something positive for the organization and can be seen in the results obtained.



For this reason it is essential to indicate that the relationship with coworkers at the Banaloli farm is Good with the result of 60.9%.

In conclusion, determining the cause of work absenteeism indicates that we must seek a solution to this problem, which is a health problem and that there is a good organizational climate in the company.

Keywords: Work absenteeism, organizational climate, productivity, labor desertion, bad work climate

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es una problemática que impacta a las empresas a nivel mundial en sus metas empresariales y también afecta en el clima organizacional del entorno laboral de los trabajadores. Por tal razón hay que definir estas dos variables y entender su concepto para saber de lo que se va a investigar.

El presente estudio se va a realizar en la Finca Banaloli ubicada en la Provincia de los Ríos que pertenece a la Parroquia Pimocha cuenta con 280 trabajadores.

El propósito del presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar las causas del ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional de los trabajadores. Mediante la investigación despejaremos la pregunta de investigación planteada: ¿Cómo afecta el ausentismo laboral en el clima organizacional de los trabajadores de la Finca Banaloli?

La participación y el rol del trabajador social en el área laboral es muy importante para indagar estas causas que originan un caos en el entorno laboral y buscar la intervención adecuada para solucionar esta problemática que afecta en la productividad de la empresa y en clima organizacional en que se desenvuelven los trabajadores. Por tal motivo es importante que los colaboradores se sientan satisfecho en su entorno laboral y así crear un buen ambiente de trabajo para el mejor desenvolvimiento y cumplir con las metas empresariales.

Es importante tener una visión global, nacional y local del tema que se está investigando y buscar la información adecuada para conocer esta problemática empresarial.

El Objetivo Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Hay un



dato cerca de 2200 mil millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares. La erradicación de la pobreza sólo es posible a través de empleos estables y bien remunerados.

El concepto de ausentismo laboral según la (Organización Internacional del Trabajo, 2012), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica,” como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”

Una de las principales causas por que el trabajador se ausenta a su puesto de trabajo es por los problemas de salud y por eso es importante mencionar lo que indica:

(Organización Internacional de la Salud, 2018), hace alusión a este como la inasistencia “por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”

Hay que conocer también que nos indican el Plan Nacional de Desarrollo para conocer los objetivos y políticas que existen a nivel nacional y nos menciona:

(Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021 - Toda una vida) en el eje 1: Derechos para todos durante toda la vida. En el Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. En la política 1.7. Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

Conocer de las leyes y tener en claro nuestros derechos y lo que nos brinda el Estado, por eso es importante mencionar a:

(Constitución de la República del Ecuador, 2008) nos dice que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

La importancia de este estudio es tener una visión general de lo que se va investigar, para realizar el presente trabajo de investigación y conocer las causas del ausentismo laboral y el impacto en el clima organizacional de la Finca Banaloli.



Cabe mencionar que las causas del ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa genera un gran impacto a nivel organizacional y disminuirlo se requiere del área de Recursos Humanos y de los representantes de la empresa, de esta manera se mejora el clima organizacional en la empresa que es el equilibrio entre la empresa y el trabajador para el bien común.

Y el valor agregado a esta investigación es tener el sentido de pertenecía e identificarse con los objetivos empresariales de la empresa y el compromiso de mejorar para tener una empresa sólida y productiva.

La estructura de esta investigación consiste en la revisión literaria, con enfoque mixto y un estudio descriptivo y exploratorio. También se va a presentar resultados, discusión, conclusión y recomendaciones final.

REVISIÓN LITERARIA

El ausentismo laboral es una problemática social que afecta en la productividad de la empresa a nivel mundial y mantener un buen clima organizacional es fundamental para cumplir los objetivos empresariales.

Según (Chiavenato, 2003) es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización.

Es valioso mencionar lo citado y dar a conocer a los trabajadores de la empresa el valor de cuidar el trabajo porque es fuente de ingresos para la familia y entender que el ausentismo laboral es una causa de la deserción laboral. Cuando falta a su trabajo los ingresos se reducen porque ese día no es remunerado y por ende la reducción del sustento económico para él y la familia.

Por tal motivo se conversa con los trabajadores para que cumpla con su responsabilidad de no faltar a su puesto de trabajo y así evitar llamar la atención por las faltas cometidas.

La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Se conversa y orienta al trabajador para que no falte a su trabajo y así evitar que no tomen la decisión de abandonarlo. El área de trabajo social en la empresa es donde se brinda la atención al personal y se busca la mejor solución con el trabajador para que deje de faltar.



Según (Camarota, 2015), la palabra ausentismo, proviene del vocablo latino "absentis" que significa "ausente, separado, lejano". De acuerdo con lo indicado cuando se origina la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo se origina un mal clima laboral en el área de trabajo. Porque se cuenta con el personal para cumplir con el objetivo del día. Hay que buscar como reemplazar este puesto de trabajo para cumplir con lo planificado. Cuando no hay como reemplazar esta persona por su ausencia se aumenta el trabajo y crea un mal ambiente de trabajo y crea un conflicto con los compañeros de trabajo.

Según el "Diccionario de economía y empresa" (Galindo, 2008), se entiende por "ausentismo laboral", "aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". Tomando lo citado la no asistencia del trabajador a su puesto de trabajo origina a la empresa y a sus compañeros un esfuerzo más, es donde se genera el mal clima laboral. Para remediar esta situación hay que buscar personal de otras áreas para suplir esa ausencia. El factor humano juega un papel muy importante en la empresa para el desarrollo organizacional y también para la productividad de esta.

Según (Chiavenato, 2007), el ausentismo laboral, "es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo". De acuerdo con lo citado el empleado cuando falta a su trabajo genera gastos representativos en la empresa y por tal motivo la baja productividad de la misma. Hay que capacitar a los trabajadores que el ausentismo genera grandes pérdidas en la empresa. Por eso la importancia del factor humano para cumplir con el objetivo organizacionales. El trabajador es muy importante para la organización y hay que orientarlo y dar a conocer sus responsabilidades.

(Molinera, 2006), define el ausentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada. Tomando lo citado el trabajador debe de cumplir con sus obligaciones y es cuando debe de tener el compromiso de asistir y producir en su trabajo. El factor humano es de vital importancia en la empresa y cuando se identifica con la misma se crea un valor agregado. Y es cuando el compromiso del trabajador hacia la empresa se fortalece y sabe que el desarrollo de la empresa es de beneficio mutuo.

Según (Muchinsky, 2007) "El ausentismo tiene causas sociales, individuales y organizacionales, y afecta a individuos, compañías e incluso a sociedades industriales".



Interpretando lo citado existen diferentes causas sociales porque el trabajador se ausenta a su trabajo.

Por tal motivo hay que buscar alternativas para que el trabajador deje de faltar a su puesto de trabajo para que no afecte a la organización y también por esta causa pueden cerrar las empresas. Por eso la importancia de buscar la solución y disminuir de a poco esta problemática social y empresarial.

(Molinera, 2006), afirma que las causas del ausentismo pueden ser involuntarias, como los problemas de salud, o las derivadas de situaciones familiares u obligaciones legales, y otras, por el contrario, pueden tener su origen en la voluntad del individuo. Tomando lo citado las causas del ausentismo porque falta el trabajador a su puesto de trabajo son múltiples. Por tal motivo hay que buscar la mejor solución e intervención para mejorar el clima organizacional en la empresa.

A continuación, se va a mencionar conceptos de clima organizacional.

(Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005), el clima laboral consiste en un grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas.

De acuerdo con lo citado el clima organizacional es fundamental para el desarrollo y productividad de la empresa. Por tal motivo el factor humano es primordial en el desarrollo de esta. Y es por eso que se buscan alternativas para reducir el ausentismo laboral. Cuando falta un trabajador se origina un mal clima organizacional entre los compañeros de trabajo.

Según (Hellrieger, Slocum, 2009), el clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente.

Interpretando lo citado el clima organizacional dentro de la empresa es de fundamental importancia para el desenvolvimiento de los trabajadores. La empresa busca la mejor alternativa para el buen ambiente de trabajo y es de vital importancia tener este equilibrio para el desarrollo de esta y cumplir con el objetivo que es la productividad y satisfacción de los trabajadores.

(Zamora, 2005) El Clima puede construirse como una auto reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional.



Tomando lo citado el clima organizacional es importante en la empresa y es por lo que se hace lo posible para mantener al personal satisfecho. La organización tiene una buena estructura y siempre pensando en los trabajadores de la empresa para mantener una buena relación y armonía. Es importante que los miembros que están dentro de la organización se identifiquen para tener en claro el objetivo empresarial y buscar el bienestar para todos.

(Goncalves, Cárdenas, Arciniegas, & Barrera, 2011) define el clima organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

De acuerdo con lo citado el sistema organizacional de la empresa son sólidos. Siempre pensando en los trabajadores. Hay que tener motivado al personal y así tener un buen ambiente de trabajo para lograr los objetivos en común que son la productividad de la empresa, reducir el ausentismo y lograr la satisfacción de los trabajadores.

Según (Litwin, Stringer, 1968), la cual señala que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores respecto del sistema formal en que se desenvuelven.

Tomando lo citado, un buen clima organizacional en la empresa crea un buen ambiente de trabajo. Mantener el equilibrio organizacional en los trabajadores es algo positivo para el desenvolvimiento de los trabajadores en la organización. Por tal motivo pagar el sueldo a tiempo, cancelar los beneficios sociales, horas extras, tener una buena infraestructura y demás beneficios. Y de esta manera se mantiene al personal satisfecho.

Según (Robbins y Judge, 2009; Jones & Chung, 2006) los líderes de las organizaciones deben identificar aquellos factores que impulsan a las personas a ser más eficientes y productivas.

De acuerdo con lo citado para originar que el trabajador sea más eficiente y productivo es tener un buen clima organizacional, buena infraestructura y cumplir con las obligaciones de la empresa. La comunicación y motivación es importante para mantener a los trabajadores informados de todo lo que pasa en la organización. También es fundamental que el jefe sea un buen líder para encaminar a su grupo de trabajo a los objetivos en común que es la productividad de la empresa.



(Litwin y Stinger) postulan la existencia de dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de una organización, tales como:

1. Estructura
2. Responsabilidad
3. Recompensa
4. Desafío
5. Relaciones
6. Cooperación
7. Estándares
8. Conflicto
9. Identidad

De acuerdo con lo cita es importante conocer de estas dimensiones para saber el clima organizacional que existe en la organización y cumplir con cada uno de estos puntos es fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores.

(Likert, 2004) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando. 2. Las características de las fuerzas motivacionales. 3. Las características de los procesos de comunicación.
4. Las características de los procesos de influencia. 5. Las características de los procesos de toma de decisiones. 6. Las características de los procesos de planificación. 7. Las características de los procesos de control. 8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

Tomando lo citado medir el clima organizacional de la empresa es de gran importancia para los trabajadores de la organización y por eso se toma como base las 8 dimensiones antes descrita para mantener un buen clima laboral en la empresa.

La información antes mencionada es mi percepción del ausentismo laboral y cómo influye en el clima organizacional de los trabajadores y la empresa. El clima organizacional es de vital importancia en las empresas y hay que mantenerlo en equilibrio entre el trabajador y la empresa porque son ejes fundamentales para cumplir con los objetivos. El factor humano es fundamental para cumplir con los objetivos empresariales y buscar la satisfacción laboral del personal es la meta empresarial para ambos y recordar que la productividad es el bienestar de todos.



MATERIALES Y METODOS

a) Diseño metodológico.

Tabla 1

La investigación se desarrollará con un enfoque mixto y se aplicará el tipo de investigación exploratoria y descriptiva. Enfoque mixto por qué se va a aplicar la encuesta para la recolección de datos para la interpretación de los análisis estadísticos. También se va a aplicar la entrevista para recolectar información de los representantes de la empresa y analizar su opinión.

La investigación es exploratoria por qué se va a investigar el ausentismo laboral y determinar la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo y descriptiva porque se va a analizar las causas del ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa y de tal manera buscar una solución a esta problemática.

Causas de ausentismo	N	Edad			Sexo		% de suma total
		18 a 29	30 a 44	45 a 65	Masculino	Femenino	
Problemas familiares	13	4,3%	6,1%	0,9%	5,2%	6,1%	11,3%
Problemas de salud	63	27,0%	19,1%	8,7%	20,9%	33,9%	54,8%
Problemas personales	7	3,5%	1,7%	0,9%	3,5%	2,6%	6,1%
Se le daño la moto	11	5,2%	2,6%	1,7%	7,0%	2,6%	9,6%
Se quedó dormido	1	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%	0,0%	0,9%
Otras causas	20	10,4%	5,2%	1,7%	9,6%	7,8%	17,4%
Total	115	50,4%	34,8%	14,8%	47,0%	53,0%	100,0%

b) Participantes de la investigación.

La población que se va a estudiar es finita porque ya está identificada y son los trabajadores de la finca banaloli.
 Fuente: Trabajadores de la Finca Banaloli en el año 2019-2020

El muestreo es probabilístico o de conglomerado porque mi muestra son los mismos trabajadores de la empresa mencionada.

c) Área de estudio.

El estudio se va a realizar en la Finca Bananera Banaloli ubicada en la ciudad de Babahoyo de la Provincia de Los Ríos de la Parroquia Pimocha.

d) Técnicas empleadas.

En esta investigación se va a utilizar los siguientes materiales y técnicas:

- Computador
- Programa SPSS
- Encuestas
- Entrevistas



e) **Análisis estadístico.**

Los resultados obtenidos por la encuesta realizada de forma virtual a los trabajadores de la Finca Banaloli dieron los siguientes resultados de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación.

RESULTADOS

Nos indica que la causa principal del ausentismo laboral son los problemas de salud por tal motivo los trabajadores se ausentan a su puesto de trabajo.

También el ambiente laboral de la empresa es bueno y de tal manera nos indica que los trabajadores se sienten en un buen ambiente laboral.

La principal causa de ausentismo laboral en los trabajadores de la Finca Banaloli son los problemas de salud con el 54,8%, las personas jóvenes adultas con la edad de 18 a 29 años con el 27,0% son las personas que se enferman con más frecuencia. El 47% de los encuestados son de género masculino y el 53% es de sexo femenino. El género femenino con el 33.9% son las personas que más tienen problema de salud.

Tabla 2

Edad que se ausentan los trabajadores en la Finca Banaloli

Edad que se ausentan los trabajadores	N	% de suma total
18 a 29	58	50,4%



30 a 44	40	34,8%
45 a 65	17	14,8%
Total	115	100,0%

Fuente: Trabajadores de la Finca Banaloli en el año 2019 – 2020

La edad con la que más frecuencia se ausentan los trabajadores en la Finca Banaloli es la edad de 18 a 29 años con el 50,4% lo cual indica que los jóvenes adultos son los que más faltan a su puesto de trabajo.

Tabla 3

Relación con sus compañeros de trabajo en la Finca Banaloli

Relación con los compañeros de trabajo	N	% de suma total
Excelente	32	27,8%
Bueno	70	60,9%
Regular	12	10,4%
Malo	1	0,9%
Total	115	100,0%

Fuente: Trabajadores de la Finca Banaloli en el año 2019 - 2020

La relación que tienen los compañeros de trabajo en la Finca Banaloli es bueno con el 60,9% por tal motivo el compañerismo entre los trabajadores es agradable.

Tabla 4

Ambiente laboral en la Finca Banaloli

Ambiente laboral	N	% de suma total
Excelente	25	21,7%
Bueno	66	57,4%
Regular	23	20,0%
Malo	1	0,9%
Total	115	100,0%

Fuente: Trabajadores de la Finca Banaloli en el año 2019-2020

El ambiente laboral en la Finca Banaloli de acuerdo con las encuestas realizadas el resultado es Bueno con el 57,4% significa que los trabajadores están en un buen ambiente de trabajo y es fundamental para alcanzar un buen clima organizacional en la empresa.



Tabla 5

Causas de ausentismo laboral en la Finca Banaloli

Causas de ausentismo	N	% de suma total
Problemas familiares	13	11,3%
Problemas de salud	63	54,8%
Problemas personales	7	6,1%
Se le daño la moto	11	9,6%
Se quedó dormido	1	0,9%
Otras causas	20	17,4%
Total	115	100,0%

Fuente: Trabajadores de la Finca Banaloli en el año 2019 - 2020

La principal causa de ausentismo laboral en los trabajadores de la Finca Banaloli es por problemas de salud con el 54,8% y la segunda causa es por problemas familiares con el 11,3% es importante tener estos resultados para realizar una interpretación y buscar la solución a estos problemas identificados.

Tabla 6

Cuáles son las opciones de su preferencia en los trabajadores de la Finca Banaloli

Opciones de su preferencia	N	% de suma total
Alcohol	14	12,2%
Naípe	8	7,0%
Gallera	2	1,7%
Drogas	1	0,9%
Ninguna de las anteriores	90	78,3%
Total	115	100,0%

Fuente: Trabajadores de la Finca Banaloli en el año 2019 - 2020

El 12.2% de los trabajadores se inclinan por el consumo de alcohol como segunda opción de su preferencia y también es una causa de ausentismo laboral.

DISCUSIÓN

En la presente investigación realizada se encontraron los resultados que a continuación se van a presentar de acuerdo con los objetivos específicos. Se encuestó a 115 trabajadores de la Finca Banaloli de la Ciudad de Babahoyo, se observa en la tabla 1 que la principal causa de ausentismo laboral es por problemas de salud con el 54.8% y personas jóvenes adultas entre 18 a 29 años son las que más faltan a su puesto de trabajo con el 32.2%.



Los problemas de salud son las principales causas de ausentismo de los empleados a la hora de faltar al trabajo. Un estudio realizado por una consultora privada señala que alcanza al 55,78%. Esta problemática empresarial a nivel mundial trae grandes consecuencias a la hora de alcanzar las metas en la organización. Por tal motivo es importante reducir estos índices de ausentismo buscando alternativas empresariales para buscar un buen clima organizacional en la empresa.

Se obtuvo los resultados en la tabla 2 que las personas que más faltan a su trabajo son las personas jóvenes adultas de 18 a 29 años de edad con el 50,4%.

De acuerdo con la encuesta mundial de ausentismo de la empresa Kronos (Kronos Global Absence Survey), México presenta el 38% de empleados que admitieron reportarse como enfermos en su trabajo, principalmente en un rango de 18 y 24 años, lo que origina altas pérdidas para las empresas que pueden enfrentar un costo promedio por las ausencias de sus empleados de 35% de la nómina base.

Un estudio realizado indica que los trabajadores más jóvenes 18 a 24 años presentaron 11 veces más probabilidad de haber registrado ausentismo injustificado y 4 veces más riesgo de haber presentado ausentismo por cualquier causa.

Por tal motivo indican los estudios que los jóvenes adultos son los que más se ausentan a su trabajo por cualquier motivo o causa.

Se observa en la tabla 3 que la relación entre compañeros de trabajo es Bueno con el 60,9% y seguido del 27,8 que es excelente. Significa que el ambiente laboral entre compañeros es una relación sana y de convivencia.

Estudios realizados por la empresa Gallup descubrió que los empleados que tienen amigos en su trabajo son hasta un 20% menos propensos a abandonar el empleo, también comprobó que el 50% de los empleados que trabajan con un amigo establecen una conexión más fuerte con la empresa.

En la tabla 4 se observa que el ambiente laboral en la empresa es bueno con el 57,4% seguido del 21,7% que es excelente.



Según Bañuelos (2010), un buen clima se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, mientras que un mal clima laboral destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

El ambiente laboral en la empresa es importante para alcanzar los objetivos de la empresa y por ende la productividad aumenta. Por tal motivo es importante mantener entre los trabajadores un buen ambiente de trabajo.

Se observa en la tabla 5 que las principales causas de ausentismo laboral son por los problemas de salud con el 54,8% seguido de los problemas familiares con el 11,3%.

Información de la OMS indican que, en la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del PIB. Los servicios sanitarios básicos para prevenir enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo cuestan una media de entre US\$18 y US\$60 por trabajador.

Se observa en la tabla 6 que el consumo del alcohol es la opción de preferencia en los trabajadores con el 12.2% también es una causa de ausentismo laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo el 3% al 5% de la población laboral es dependiente del alcohol y 25% son bebedores de riesgo.

Lo expuesto en el presente estudio me permite responder al objetivo de la investigación al identificar las causas del ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Ya identificadas buscar la mejor solución con los representantes de la empresa y el departamento de recursos humanos para contrarrestar estas causas y mejorar el clima organizacional en la empresa.

CONCLUSIONES

En la investigación realizada se determinó que la principal causa de ausentismo laboral en la empresa es por problemas de salud, seguida de los problemas familiares y esto origina efecto en el clima organizacional de la empresa.



Se analizó que los trabajadores que más se ausentan en la empresa son de 18 a 29 años y también se determina que la relación entre compañeros de trabajo es Bueno. El ambiente laboral en la empresa es bueno y por tal motivo hay un buen clima organizacional.

También nos indica que la causa del ausentismo laboral es por problema de salud y hay que mejorar esta situación para mejorar el clima organizacional. Por último, también se identificó otra causa de ausentismo laboral que es por el consumo de alcohol y para mejorar el clima organizacional hay que buscar la solución.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

La limitación de esta investigación fue al momento de realizar la encuesta al personal porque no todos entendían al momento de realizarla o no contaban con un teléfono avanzado.

Se recomienda capacitar al personal y buscar la solución a la causa principal del ausentismo laboral que es por problemas de salud y trabajar en conjunto con el área de recursos y el departamento médico para bajar este índice de ausentismo laboral.

También se identificó que existe otra causa de ausentismo laboral que son los problemas familiares y se recomienda realizar charlas para mejorar la relación familiar.

De igual manera se recomienda realizar charlas y seguimiento al personal que más falta en la empresa que son de la edad de 18 a 29 años y firmar un acta de compromiso.

Se sugiere buscar estrategias con la representante de la empresa y con el área de recursos humanos para incentivar y motivar al personal con la finalidad de tener un excelente clima organizacional.

Y por último también se identificó que el personal también se ausenta por el consumo de alcohol y por tal motivo con charlas relacionadas al tema identificado buscar que el personal cambie su estilo de vida y buscar la solución al problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Baptista, C. D., Méndez, C. S., & Zunino, C. N. (2016). Ausentismo Laboral. *VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*, 2.
- Camarota. (2015). Ausentismo Laboral. *VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración - 18, 19 y 20 de octubre de 2016*, 2.
- Chiavenato, 2. (2007). Cambio Organizacional y Ausentismo Laboral en la Fundaciones sin fines de lucro. *Forum Humanes*, 24.



- Desarrollo, P. N. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021 - Toda una vida* . Ecuador.
- Díaz, E., Echeverri, L., & Ramírez, G. (2010). *Diagnóstico del Riesgo Psicosocial, en Trabajadores del Área de Salud* . Medellín: Universidad CES.
- Galindo. (2008). Ausentismo Laboral. *VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración - 18, 19 y 20 de octubre de 2016* , 2.
- Goncalves, C. A. (2011). El clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. *AD - MINISTER*, 8.
- Hellrieger, S. (2009). *AD - MINISTER*, 7.
- Likert. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional.
- Litwin, Stringer. (1968). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño. *Salud & Sociedad*.
- Molinera. (2006). Cambio Organizacional y Ausentismo Laboral en la fundaciones sin fines de lucro. *Forum Humanes*, 24.
- Muchinsky. (2007). Rotación y Ausentismo Laboral en el parque Industrial. *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 85.
- OIT. (2012). Ausentismo en Trabajadores con Reintegro Laboral. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1.
- Robbins y Judge, 2009; Jones & Chung, 2006. (s.f.). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral. *XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena, 7 a 9 de Septiembre de 2011*, 2.
- Robles, D. M. (2005). El clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. *AD - MINISTER*, 7.
- Slocun, H. y. (2009). El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. *AD - MINISTER*, 8.
- Zamora. (2005). El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. *AD - MINISTER*, 8.