

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO

AUSENTISMO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:
Licenciado/a en Gestión de Talento Humano

Elaborado por:

Laura Jessica León García

Docente Tutor:

Mgr. Adriana Gutiérrez Mejillones

Guayaquil, Ecuador

Febrero -2021

Agradecimientos

Agradezco de manera especial a mi esposo y a mi madre quienes me apoyaron en este proceso, sin su ayuda no hubiera podido. Este logro se lo dedico a mis hijos, quienes son mi motor, y enseñarles con el ejemplo, que con mucho esfuerzo y perseverancia se alcanzan las metas y los sueños.

Mi mayor agradecimiento es para Dios, quien me dio la oportunidad, fuerzas y energías para terminar esta meta en mi vida, Él es bueno y toda la gloria y honra siempre para Él.

Abstract

This study addresses the issue of absenteeism from work in times of covid-19, taking as a starting point that absenteeism from work is the absence or abandonment, justified or not, by the employee during the legal workday, the same as it can have a negative impact on the economic sustainability process of a company. With the main objective of determining the causes of work absenteeism in times of COVID-19, in the company Zambritisa S.A. A quantitative methodology was used, taking the survey as an instrument for collecting information.

The survey format is structured by four general items and eight questions, which seek to diagnose the causes of absenteeism in times of COVID-19 in the company Zambritisa SA The sample for the present investigation is made up of 196 collaborators who were selected randomly without the use of inclusion and exclusion criteria since the problem is generalized and affects each of the individuals.

Taking as the main conclusion that, among the main causes of absenteeism during the COVID-19 pandemic in the company Zambritisa SA is the fear of being infected and the difficulty of moving to the company, a considerable group also states that they did not go to work for fear of infecting the family and a minority decided to continue in confinement and biosecurity measures imposed by the relevant government agencies, taking into account that absenteeism from work during the pandemic was 62.23%.

Keywords: Covid 19, pandemic, biosecurity, absenteeism

Abstracto

Este estudio aborda el tema del absentismo laboral en tiempos de covid-19, tomando como punto de partida que el absentismo laboral es la ausencia o abandono, justificado o no, por parte del empleado durante la jornada legal, al igual que puede tener un Impacto negativo en el proceso de sostenibilidad económica de una empresa. Con el objetivo principal de determinar las causas del absentismo laboral en tiempos de COVID-19, en la empresa Zambritisa S.A. se utilizó una

metodología cuantitativa, tomando la encuesta como instrumento de recogida de información.

El formato de encuesta está estructurado por cuatro ítems generales y ocho preguntas, que buscan diagnosticar las causas de absentismo en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa SA. La muestra para la presente investigación está conformada por 196 colaboradores que fueron seleccionados aleatoriamente sin el uso de criterios de inclusión y exclusión ya que el problema es generalizado y afecta a cada uno de los individuos.

Tomando como principal conclusión que, entre las principales causas de absentismo durante la pandemia de COVID-19 en la empresa Zambritisa SA está el miedo a contagiarse y la dificultad de trasladarse a la empresa, un grupo considerable también manifestó que no acudieron a trabajo por temor a contagiar a la familia y una minoría decidió continuar en confinamiento y las medidas de bioseguridad impuestas por los organismos gubernamentales pertinentes, teniendo en cuenta que el absentismo laboral durante la pandemia fue del 62,23%.

Palabras claves: Covid 19, pandemia, bioseguridad, ausentismo

Índice general

Índice general	5
1. Glosario de abreviatura y símbolos.....	7
2. Introducción	8
2. Marco Conceptual	10
2.1. Ausentismo laboral.....	10
2.2. Gestión de talento humano	12
3. Descripción de la intervención.....	15
3.1. Antecedentes	15
3.2. Descripción de problema central.....	16
3.3. Antecedentes	18
4. Diseño Metodológico de la intervención	20
4.1. Planificación y organización del trabajo	20
4.2. Roles.....	20
4.3. Objetivos	20
4.3.1. Objetivo general	20
4.3.2. Objetivos específicos.....	21
4.4. Preguntas de investigación	21
4.5. Definición de variables o categorías de análisis	21
4.6. Instrumentos y/o técnicas de recolección de datos.....	22
4.6.1. Cuantitativo	22
4.7. Universo, población y muestra	22
4.7.1. Población o universo	22
4.7.2. Muestra	22
4.8. Consideraciones éticas	23
5. Informe de la intervención	25
5.1. Caracterización de la organización, área o departamento.....	25
5.1.1. Datos históricos	25
5.2. Datos de la estructura	27
5.3. Funcionamiento organizacional	28
5.3.1. Actitudes e interrelaciones.....	28

5.4. Análisis y conclusiones	29
5.5. Caracterización de la muestra	29
5.6. Implementación del diagnóstico para la intervención	29
5.7. Reflexión sobre la implementación realizada	31
6. Presentación y análisis de los resultados	33
7. Discusión, conclusiones y recomendaciones	43
7.1. Discusión	43
7.2. Conclusiones	43
7.3. Recomendaciones	44
8. Referencias bibliográficas	46
9. Anexos	48
9.1. Anexo 1. Formato de encuestas	48
9.2. Anexo 2. Conceptualización de variables	50
9.3. Anexo 3. Sustento fotográfico de la intervención	51

1. Glosario de abreviatura y símbolos.

Abreviaturas

Covid 19: Enfermedad por coronavirus 2019, CO significa 'corona', VI es para 'virus', D para 'enfermedad' (disease, en inglés) y 19 es por el año en el que se originó (2019).

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OIT: Organización Mundial del Trabajo.

PIB: Producto Interior Bruto.

Fedexpor: Federación Ecuatoriana de Exportadores.

CNA: Cámara de Comercio Nacional de Acuicultura.

Palabras

Ausentismo: Ausencia o abandono, justificada o no, por parte del empleado durante la jornada legal de trabajo.

Pandemia: Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Bioseguridad: Sistema de normas de acciones de seguridad que regulan y orientan la práctica en salud, cuyo objetivo o fin es satisfacer o responder a expectativas de cada una de las partes

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

2. Introducción

La presente investigación aborda la temática de las causas del ausentismo laboral durante la pandemia del COVID-19. Teniendo en consideración dentro del estudio al ausentismo laboral o absentismo a la ausencia o abandono, justificada o no, por parte del empleado durante la jornada legal de trabajo, el mismo que puede causar un impacto negativo en el proceso de sostenibilidad económica de una empresa, puesto que se elevan los costos relacionados al personal y la carga laboral.

El objetivo principal es determinar las causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A. A través de una intervención desde el punto de vista de la gestión de talento humano, donde, se busca desarrollar estrategias que permitan resolver la problemática de investigación, la cual se encuentra relacionada a la pandemia del coronavirus. Mismo que, al ser una problemática de salud pública relativamente nueva para la mayoría de ciudadanos ecuatorianos, provoca incertidumbre debido a la falta de conocimiento acerca de las formas de contagio, prevención y medidas de bioseguridad que se deben de tomar.

Esta situación ha sido confirmada a través de las cifras de contagio y mortalidad producto del coronavirus, el mismo que ha superado los 700.000 fallecidos a nivel mundial y más de 18.575.326 casos confirmados, de acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). Por consiguiente, los países afectados han tomado como estrategias, el desarrollo de acciones que busquen disminuir el número de contagios para evitar el colapso del sistema sanitario actual.

Estas cifras, se traducen en pérdidas económicas para todo el país, despido de un porcentaje significativo de trabajadores, cierre de empresas y quiebre de las

mismas. Sin embargo, uno de los sectores que no han dejado de producir se encuentra el sector de alimentos, en donde se establecieron otras medidas, con la finalidad de continuar produciendo la materia prima necesaria para satisfacer la demanda local. No obstante, a pesar de las normativas de bioseguridad impartidas por el Gobierno Nacional a través de las instituciones encargadas, un porcentaje significativo de trabajadores no se presentó a trabajar en las jornadas establecidas, causando absentismo laboral y alteraciones en la producción normal de las empresas.

Por los motivos anteriormente expuestos, a través de la presente investigación se busca diagnosticar la situación actual y proponer políticas de contingencia para la prevención del ausentismo laboral, mismas que se activen en un rebrote o en un caso similar al ocurrido en la pandemia del COVID-19 y que, de igual manera se puedan aplicar en casos donde se requiera la contratación de personal de manera ocasional para mantener las operaciones y funciones de la empresa Zambritisa S.A., tomando en cuenta el cuidado de la integridad de cada uno de los trabajadores.

2. Marco Conceptual

2.1. Ausentismo laboral

De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo (OIT) citado en el estudio de Badtista, Méndez, & Zunino (2016), el ausentismo se define como “La inasistencia de los empleados que se consideran empleados en activo, pero no incluye vacaciones y huelgas y ausentismo por razones médicas, "tiempo disponible para licencia por enfermedad", excepciones por embarazo normal o encarcelamiento”.

La ausencia de colaboradores en el espacio de trabajo se considera un fenómeno que genera problemas importantes, este problema afecta directamente al desarrollo de la empresa y constituye uno de los temas que más preocupan a los gerentes, ya que es un problema común en la mayoría de las empresas. Sin embargo, aunque en realidad este es un problema muy normal, representa un desafío difícil porque hay que analizar las causas y consecuencias (Arriegui, 2018).

Así mismo, la ausencia personal también puede denominarse ausencia laboral o síndrome de la silla vacía, en cuyo caso el empleado está realmente en ella, pero no tiene un impacto positivo en la productividad de la empresa. Se desarrollará cuando el colaborador esté enfocado en otras tareas en su puesto (Escobar, 2018).

De acuerdo con datos brindados por *Randstad Reseach*, El absentismo es uno de los temas más importantes para las empresas españolas, la pérdida económica anual de las empresas españolas es de casi 50.200 millones de euros, lo que equivale al 4,5% del Producto Interior Bruto (PIB) nacional (El economista, 2018).

En el contexto nacional, de acuerdo al presidente del directorio de la Federación Ecuatoriana de Exportadores (Fedexpor) muchos trabajadores no se afiliaron a distintas empresas por miedo a infectarse. A pesar de que la empresa proporciona a

los empleados todos los mecanismos de bioseguridad y salud (Rivadeneira, 2020). Por lo que se pone en evidencia que este ausentismo laboral no solo se vivía en la empacadora de camarón sino también a nivel nacional.

De acuerdo con Escobar (2018) “Las principales razones del absentismo incluyen enfermedades comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero esto también se debe a problemas económicos, dificultades de tráfico, motivos personales, falta de motivación y un entorno laboral insuficiente”.

Asimismo, de los factores asociados al desarrollo de ausentismo o absentismo laboral, se encuentran (Martínez, 2018):

- Incapacidad Temporal.
- Maternidad, paternidad.
- Permisos remunerados.
- Conflictividad laboral.
- Actividades de representación sindical.
- Formación.
- Riesgos laborales y accidentes de trabajo.
- Excesiva rotación de personal.
- Una falta de adecuación del trabajador al puesto de trabajo.
- Falta de reconocimiento laboral y ausencia de estímulos.

Dentro de las principales causas del ausentismo laboral según Martínez (2018), se puede demostrar que existen motivos razonables, tales como incapacidad temporal, baja por paternidad y baja retribuida, y motivos relacionados con la integridad personal. Entre estos, mencionó los riesgos laborales y los accidentes

laborales. Puesto de trabajo, que está estrechamente relacionado con los temas de investigación actuales.

2.2. Gestión de talento humano

La gestión de talento humano se enfoca principalmente en realizar operaciones que permitan la generación, absorción y aplicación del conocimiento del trabajador relacionado con la organización. Esto incluye las habilidades y talentos de los trabajadores para evaluar su contribución a la empresa. También es responsable de gestionar sus intereses, derechos y obligaciones. (Lino, Faggioni, & Pérez, 2018).

De igual manera, se define como un conjunto de procesos diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados en una organización. La gestión del talento humano incluye considerar la felicidad de las familias de los trabajadores como una forma de motivar y retener a los empleados de la empresa. (Rodríguez, 2019).

La gestión de talento humano incluye estrategias y tecnologías diseñadas por el departamento, para ayudar a las empresas a hacer un uso completo del capital humano, y se centra en atraer, desarrollar, motivar y retener trabajadores productivos y leales con la marca (Negokai, 2019).

Por esa razón a través de la gestión de talentos, es posible brindar servicios de valor agregado a las instituciones públicas, que son necesarios tanto para los clientes internos como externos, para producir cambios en las entidades públicas a través del ejemplo, la confianza y el abandono de soluciones estrictas y complejas. En Ecuador, la agencia líder para la gestión del talento es el Ministerio de Relaciones Laborales. (Cadena, 2016).

En un estudio realizado en la ciudad de Guayaquil, en donde se propuso desarrollar estrategias políticas que permitan la disminución y/o erradicación de ausentismo y rotación de personal de las empresas constructoras de la ciudad a través de la elaboración de un manual de políticas de gestión de talento humano, tuvo como principal recomendación el motivar a las empresas a implementar un manual para la disminución de ausentismo y rotación (Lino, Faggioni, & Pérez, 2018).

Dentro de los factores que intervienen en la planificación de la gestión del talento humano se encuentran (Vallejo, 2016):

- **La rotación.** La rotación del personal o *turnover* es el resultado de que algunos empleados se vayan y otros ingresen al trabajo para reemplazarlos. La rotación es el flujo de personas que entran y salen de la organización. La entrada compensa la salida de la gente.
- **El ausentismo.** Cuando los empleados no se presentan es la frecuencia y / o tiempo de trabajo desperdiciado, es la suma de las ausencias de los colaboradores por falta, demora u otros motivos.
- El cambio de requisitos de fuerza de trabajo

A pesar de los continuos avances acerca de las estrategias de gestión del talento humano dentro de las empresas y su relación directa con la disminución y/o erradicación del ausentismo laboral, la problemática que se trata a través de la presente investigación, va más allá de los estudios teóricos, puesto que ante factores extremos, el profesional de talento humano, aunque se encuentra apto para resolver este tipo de problemas, sus funciones se limitan ante una población

que se encuentra consternada y temerosa ante una pandemia que ha cobrado la vida de millones de personas a nivel mundial.

3. Descripción de la intervención

3.1. Antecedentes

La empacadora Zambritisa S.A. es una empresa familiar ubicada en Guayaquil, fundada en 2005 y dedicada principalmente a la comercialización de camarón y su exportación a diferentes mercados internacionales. Es una reconocida empresa dedicada al procesamiento y comercialización de camarones y langostinos de acuerdo a las necesidades de los clientes nacionales e internacionales. Es una de las empresas de la industria camaronera, que se encuentra constantemente pendiente del correcto control del cumplimiento de las buenas prácticas de manufactura en base a los parámetros establecidos de calidad, olor, sabor, textura, apariencia, firmeza y pureza de estos crustáceos (Zambritisa, 2016).

Como misión, la empresa busca ofrecer a nuestros clientes productos de calidad con el objetivo de satisfacer sus necesidades para lo cual nos enfocamos en cumplir los más altos estándares que garanticen la frescura del producto y el cumplimiento de las normas de higiene, mediante la capacitación constante a nuestro talento humano con enfoque a la excelencia. De igual manera, como visión la empresa busca consolidarse como la empacadora de camarones líder del mercado nacional por la calidad de nuestros productos y ser reconocida por nuestras excelentes prácticas de responsabilidad social, tanto con el medio ambiente como con el talento humano que conforma nuestra compañía.

Los productos que ofrece la empresa Zambritisa S.A. son exportados a varios países a nivel mundial, tales como Estados Unidos, la Comunidad Económica Europea, China, Centroamérica y Sudamérica, asimismo, se mencionan países como México, Guatemala, Colombia, Chile, España, Italia y Vietnam. En la actualidad la empresa posee una nómina compuesta de 150 empleados fijos y 250

empleados eventuales, los cuales dependen de la demanda del producto y de factores externos, y estos se relacionan de manera directa con el calendario de aguaje anual.

3.2. Descripción de problema central

En Ecuador, el sector del camarón es el segundo rubro de exportación más grande entre las empresas no petroleras con mayores ingresos en la economía del país. Según la Cámara de Comercio Nacional de Acuicultura (CNA), el sector está compuesto por más de 43 empresas exportadoras, con un total de aproximadamente 3,000 granjas camaroneras, lo que convierte al país en un reconocido pionero en el desarrollo de la industria camaronera. (Bernabé, 2016).

Asimismo, un estudio internacional mostró que las principales provincias productoras de camarón son las provincias de Guayas, Manabí y El Oro, las cuales han invertido fuertemente en acuicultura y han transferido capital del sector agrícola al sector camaronero. (Guaipacha, León, & Valle, 2017).

A nivel mundial, de acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el número de muertes por COVID-19 en todo el mundo ha superado las 700.000. Hasta el 6 de agosto, se habían notificado a la Organización Mundial de la Salud 18,575,326 casos confirmados de COVID-19. Estados Unidos y Brasil se ubican entre los dos primeros en términos de casos confirmados y muertes, porque Estados Unidos tiene 4.728.239 casos y 156.050 muertes, mientras que Brasil ha registrado 2.801.921 casos y 95.819 muertes, seguido de India con 1.964.536 casos. Por ejemplo, Rusia es 866,627, Sudáfrica es 529,877, México es 449,961 y Perú es 439,890(OMS, 2020).

Según datos del Ministerio de Salud Pública (MSP) de Ecuador, al 30 de agosto de 2020 se confirmaron un total de 104.692 casos mediante PCR, se recuperaron 86.252 personas, se dieron de alta 15.368 personas, murieron 6.555 casos, se abandonaron 165.190 casos y se confirmaron 113.648 casos. . Según datos de las provincias hay 18.831 casos confirmados en Guayas, 8.482 en Manabí, 4.501 en Santo Domingo y 4.376 en El Oro. (Ministerio de Salud Pública, 2020).

El primer caso registrado se anunció el 29 de febrero y más tarde el 11 de marzo se anunció una emergencia sanitaria nacional. Un día después, el alcalde de Quito suspendió las horas de trabajo de su servidor y cursos. Asimismo, el gobierno central aprobó la necesidad de la medida de "separación". Posteriormente, se tomaron diversas medidas para mantener la integridad de cada habitante, lo que restringió la calidad de vida y la movilidad de los ecuatorianos, las cuales los ecuatorianos formularon de acuerdo a las necesidades de cada ciudad. (El comercio, 2020).

Debido a este problema, en Ecuador, del 16 de marzo al 24 de mayo de 2020, la pérdida de ventas del departamento de producción alcanzó los 14.101 millones de dólares. El confinamiento paraliza alrededor del 70% de las actividades económicas. Sin embargo, casi no hay crecimiento en el sector, como la industria alimentaria, que hasta ahora ha dejado de realizar sus funciones habituales para abastecer sus productos a la demanda local (El Comercio, 2020).

Sin embargo, a pesar de la problemática del contagio y de la paralización de los motores que rigen la economía del país, los sectores estratégicos primarios, tales como los que guardan relación con el sector de alimentos y el sector sanitario, no dejaron de laborar. No obstante, a pesar de las disposiciones generadas por el

Gobierno Nacional, de continuar laborando, se observó ausentismo laboral en muchas de las empresas.

A través del presente estudio se busca determinar cuáles son las causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A. Esta interrogante surge debido a la necesidad de conocer los motivos por los cuales los trabajadores no acudieron a cumplir sus jornadas laborales de acuerdo a lo establecido, a pesar que la empresa adoptó cada una de las medidas adecuadas para prevenir el contagio de coronavirus dentro de las instalaciones.

Debido a la pandemia del COVID-19 y como respuesta para disminuir el impacto causado, se paralizaron los trabajos, las escuelas, universidades, todo tipo de actividad con excepción de los sectores estratégicos descritos en los decretos emergentes del gobierno, tales como la cadena de suministros de primera necesidad. Dentro de este sector se encuentran la producción de alimentos, a la cual pertenece la empresa Zambritisa S.A., misma que debía continuar operando de manera normal y procesar la materia prima para satisfacer la demanda del mercado local.

3.3. Antecedentes

Al parecer, como se ha descrito anteriormente, el origen de esta problemática se debe a la situación caótica que se vivió a nivel mundial y en específico en el Ecuador, dando como resultado que los habitantes busquen refugio en sus hogares para evitar contagiarse con el coronavirus. El temor debido a las cifras de mortalidad e incidencia de nuevos casos en la ciudad de Guayaquil, así como el

desconocimiento de una enfermedad relativamente nueva, son una de las principales causas de este problema.

Sin embargo, esta situación no ocurrió de acuerdo a lo planificado, puesto que a pesar que la empresa adoptó las medidas expuestas por el gobierno, el ausentismo fue notorio al punto que no existía personal suficiente para operar las máquinas, lo que produjo una paralización de las actividades. Por esa razón, esta problemática recae en el departamento de Talento Humano, quien se encuentra en la necesidad de cubrir los puestos de trabajo operativos de manera inmediata y de esta manera continuar realizando sus actividades de manera normal.

Por consiguiente, a través del estudio se busca proponer políticas de contingencia para prevención del ausentismo laboral en la empresa Zambritisa S.A., determinando cada una de las medidas que se deben implementar en la empresa Zambritisa S.A. para prevención del ausentismo laboral en caso de que exista un problema similar, en donde los colaboradores se sientan seguros de continuar realizando sus actividades normales.

4. Diseño Metodológico de la intervención

4.1. Planificación y organización del trabajo

La intervención se encuentra estructurada en tres procesos basados en la planificación y organización de la gestión de talento humano:

- **Diagnóstico de las causas.** En el cual se busca identificar las causas por las cuales ocurrió el ausentismo laboral durante la pandemia del COVID-19.
- **Implementación de protocolos de bioseguridad inmediatos.** Responden al desarrollo de estrategias inmediatas, con la finalidad de cubrir parcialmente la necesidad o carencia de plazas de trabajo.
- **Desarrollo de políticas de contingencia.** Las mismas que permitirán evitar el desarrollo del ausentismo laboral en escenarios similares al suscitado en la actualidad.

4.2. Roles

Dentro de los roles se puede identificar que existe una función por parte de la investigadora del estudio, la cual se encargará principalmente de analizar, evaluar y diagnosticar la problemática para llegar a una posible solución. Así como también los sujetos de estudio, es decir; las personas que participarán en la intervención, las cuales se puede diferenciar en dos grupos, el primero se encuentra formado por los colaboradores (administrativo y de planta fijos) y los colaboradores eventuales.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general

Determinar las causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A.

4.3.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar las causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A.
- Implementar protocolos de bioseguridad específicos frente a la pandemia del COVID-19
- Proponer políticas de contingencia para prevención del ausentismo laboral en la empresa Zambritisa S.A.

4.4. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A.?
- ¿Cuáles son los protocolos de bioseguridad que se deben implementar frente a la pandemia del COVID-19?
- ¿Qué medidas se deben implementar en la empresa Zambritisa S.A. para prevención del ausentismo laboral?

4.5. Definición de variables o categorías de análisis

Dentro del estudio, se identificó como variable independiente al ausentismo laboral y como variable dependiente al COVID-19. Teniendo en cuenta que el ausentismo laboral se refiere a la ausencia de uno o más colaboradores de una determinada empresa, el mismo que tiene como consecuencia el cese del trabajo indicado. De igual manera la variable dependiente COVID-19 guarda relación a un nuevo virus que ha producido una gran cantidad de muertes y alteraciones socioeconómicas a nivel mundial.

4.6. Instrumentos y/o técnicas de recolección de datos

4.6.1. Cuantitativo

Al ser una investigación de carácter cuantitativa, el principal instrumento de recolección de información es la encuesta. El formato de encuesta se encuentra estructurado por cuatro ítems generales (Edad y sexo) y ocho preguntas, las cuales buscan diagnosticar las causas del ausentismo laboral en tiempos de COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A.

4.7. Universo, población y muestra

4.7.1. Población o universo

La población para la presente investigación se encuentra conformada por todos los colaboradores de la empresa Zambritisa S.A., tanto personal administrativo, como personal de planta fijo y variable. Conociendo que en la actualidad la nómina de trabajadores de la empresa se encuentra formada por 150 colaboradores fijos y 250 colaboradores eventuales, se considera que la población se conforma por 400 colaboradores.

4.7.2. Muestra

La muestra para el presente estudio se tomó a partir de la aplicación de la fórmula de muestreo finito, tomando en cuenta el número de colaboradores que conforman la población. La fórmula utilizada es:

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

En donde:

N= Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza

P= Probabilidad de éxito

Q= Probabilidad de fracaso

d= Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{400 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (400 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{400 * 3,84 * 0,25}{0,0025 * (400 - 1) + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{400 * 3,84 * 0,25}{0,0025 * (400 - 1) + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{384}{0,9975 + 0,96}$$

$$n = 196,1685$$

$$n = 196$$

La muestra para la presente investigación se encuentra formada por 196 colaboradores de la empresa Zambritisa S.A. mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria sin el uso de criterios de inclusión y exclusión puesto que la problemática es generalizada y afecta a cada uno de los individuo que conforman la población de manera igualitaria.

4.8. Consideraciones éticas

La investigación buscará mejorar la problemática identificada, se encuentra estructurada de manera sistemática y organizada. Utilizando la fórmula de muestreo finito para la selección adecuada de los participantes, los mismos que no se expondrán a ningún riesgo que pueda afectar su integridad física o emocional. Los

participantes tendrán la seguridad de que su identidad no será revelada en el estudio ni a los directivos de la empresa.

5. Informe de la intervención

5.1. Caracterización de la organización, área o departamento

La empresa empacadora Zambritisa Sociedad Anónima (S.A.) se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, en el Parque Industrial Inmaconsa, kilómetro 9,5 vía Daule, calle Cedros y Casuarinas, Mz. A-3, solar 8. En la actualidad consta de 150 colaboradores fijos y 250 colaboradores eventuales, contratados de acuerdo a los meses del año.



Figura 1. Ubicación GPS de la Planta empacadora Zambritisa

Fuente: Google Maps

5.1.1. Datos históricos

Dentro de la trayectoria de la empresa Zambritisa S.A. que inició en el 2005 solo se ha registrado un incendio sin mayor trascendencia como dato histórico. Hasta la actualidad no han existido problemas mayores, ni pérdidas del personal. Sin

embargo, durante el último año y producto de la pandemia del COVID-19, los colaboradores se conmocionaron por el fallecimiento del gerente de producción.

La misión de la empresa es de ofrecer a nuestros clientes productos de calidad con el objetivo de satisfacer sus necesidades para lo cual nos enfocamos en cumplir los más altos estándares que garanticen la frescura del producto y el cumplimiento de las normas de higiene mediante la capacitación constante a nuestro talento humano con enfoque a la excelencia. La visión busca consolidarnos como la empacadora de camarones líder del mercado nacional por la calidad de nuestros productos y ser reconocida por nuestras excelentes prácticas de responsabilidad social, tanto con el medio ambiente como con el talento humano que conforma nuestra compañía.

Dentro de los principios y valores desarrollados dentro de la empresa, se encuentran:

- **Cuidado del medio ambiente.** De forma permanente se mantendrán prácticas de preservación del medio ambiente. La empacadora se encuentra comprometida a desarrollar procesos donde no se afecte el medio ambiente.
- **Cultura de Calidad.** A través de capacitaciones enfocadas a la mejora continua de procesos y la selección de colaboradores idóneos ZAMBRITISA S.A. busca alcanzar la excelencia en sus productos finales.
- **Bienestar y Desarrollo del Colaborador.** La conciliación de la vida familiar con la laboral es uno de los principios de la empacadora. Brindar capacitaciones que promuevan el crecimiento profesional y social de los colaboradores.

- **Equidad.** Otorgar o proporcionar a cada colaborador lo que le corresponda en función a sus condiciones o méritos dentro de la empaadora.
- **Respeto.** Cumplir con los lineamientos de la empaadora y normas sociales. Tener una conducta donde se consideren los derechos de los demás y los de uno mismo.
- **Responsabilidad.** Desarrollar conciencia por los compromisos adquiridos dentro del lugar de trabajo y en general. Asumir las consecuencias de una actividad asignada.

5.2. Datos de la estructura

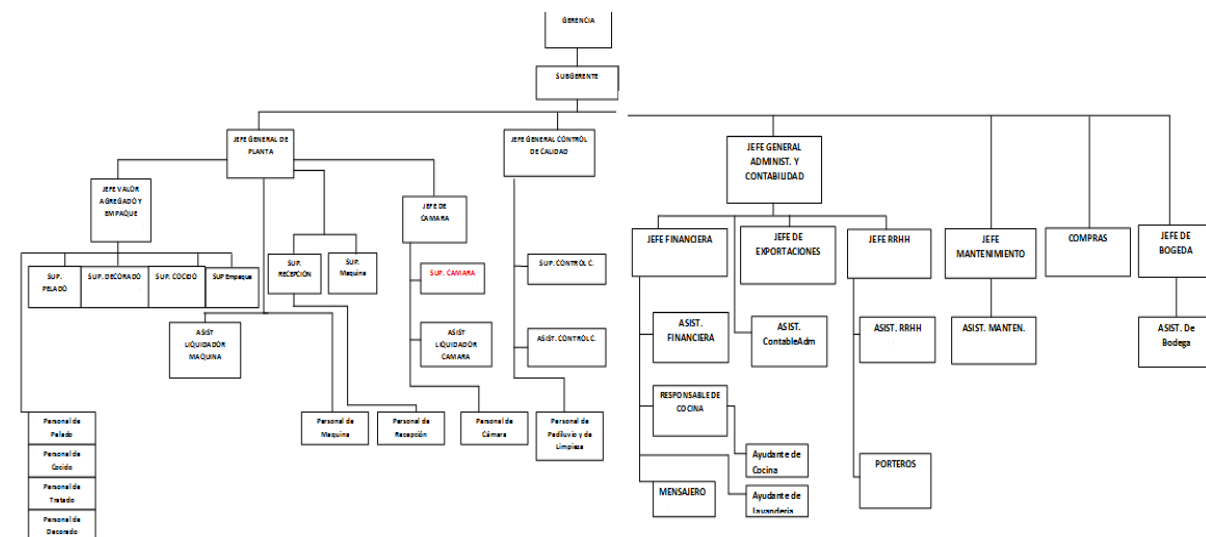


Figura 2. Organigrama de Zambritisa S.A.

Fuente: (Zambritisa, 2016)

Zambritisa como estrategia de negocio se encuentra calificado para cumplir con los más altos estándares de calidad y normas nacionales e internacionales, lo que les permite llevar Camarón a Países como Estados Unidos y La Comunidad Europea. El producto se consume en varios países del mundo como EEUU, Comunidad Económica Europea, China, Centroamérica y Sudamérica.

Dentro de la presente investigación se tomó como universo a 150 colaboradores fijos y 250 colaboradores eventuales, teniendo un total de 400 individuos. Para determinar el porcentaje de ausentismo, tomando como período de tiempo durante la pandemia, se utilizó la siguiente fórmula:

$$\%ausentismo = \frac{\text{Cantidad de ejecutivos ausentes}}{\text{Cantidad de ejecutivos que debieron asistir}}$$

$$\%ausentismo = \frac{244}{400}$$

$$\%ausentismo = 0,61 = 61\%$$

5.3. Funcionamiento organizacional

Desde el punto de vista observacional, se puede identificar que los colaboradores de la empresa Zambritisa, se encuentran satisfechos con el costo-beneficio que generan dentro de la misma. Puesto que en un período normal, realizan cada una de sus actividades sin problema alguno. De igual manera, cada uno de los colaboradores cuenta con todos los beneficios que la ley dispone. Asimismo, al ser una mediana industria, los colaboradores tienen acceso a un departamento médico muy bien equipado, zona de descanso, lavandería y zona de comedor.

5.3.1. Actitudes e interrelaciones

Desde el punto de vista observacional, la autora considera que el personal de la empresa se encuentra predispuesto a realizar su jornada laboral con la finalidad de cumplir con las metas establecidas, lo que permite tener una correcta relación entre cada uno de ellos con su jefe superior mediato e inmediato.

5.4. Análisis y conclusiones

En el caso específico de la problemática asociada a la temática de la pandemia por COVID- 19 se puede determinar que afecto de manera negativa a la operatividad de la misma, puesto que esta patología afecto, el cuerpo (Signos y síntomas) y la psiquis (Temor y miedo a contagiarse), mismas que se traducen en un alto índice de ausentismo laboral y falencias en cuanto a la productividad de la empresa.

5.5. Caracterización de la muestra

Dentro de los colaboradores se puede identificar que existe una prevalencia con una edad de 18 a 35 años de edad correspondiente al 63,27%, seguido de un 22,96% conformado por los colaboradores de entre 35-54 años y en menor medida con un 13,78% formado por colaboradores de 55 años en adelante. De igual manera se puede identificar una prevalencia del sexo masculino con el 64,80% y en menor medida el sexo femenino con el 35,20%. La muestra se seleccionó de manera aleatoria por lo que no se utilizó criterios de inclusión y exclusión para delimitarla, debido a que la problemática es generalizada y afecta de manera significativa a cada uno de los individuos.

5.6. Implementación del diagnóstico para la intervención

Debido al ausentismo laboral durante la pandemia, causado por diversos motivos, la empresa Zambritisa acogió a lo dispuesto por el COE nacional y cantonal de Guayaquil, el mismo que dispuso como primera medida el no cesar el trabajo en las empresas de primera necesidad, como el caso de la línea de

alimentos y bebidas. Dentro de las principales acciones propuestas por la empresa para el desarrollo de la intervención se encuentran:

- Uso de material de bioseguridad (Guantes, mascarillas, visores faciales, mandiles (Ver Anexo 3.5.)
- Uso de termómetro infrarrojos para control de temperatura (Ver Anexo 3.1.)
- Uso de alcohol en cada una de las instalaciones (Ver Anexo 3.2.)
- Uso de amonio cuaternario a la entrada y salida de los diferentes establecimientos (Ver Anexo 3.2.)
- Mejoramiento de la remuneración.
- Implementación de expresos a domicilio.
- Capacitación del personal acerca de la problemática y del uso correcto de los materiales de bioseguridad.
- Compra de pruebas de COVID (Ver Anexo 3.6.)
- Aislamiento a colaboradores positivos y asunción de costos por tratamiento.
- Aislamiento de colaboradores vulnerables como: mayores de 55 años, embarazadas, periodo de lactancia, hipertensos crónicos, diabéticos crónicos.
- Desarrollo de protocolos de ingreso y salida de la empresa (Ver Anexo 3.2.)
- Contratación de empresa de fumigación periódica de áreas, del transporte y de las llantas.

- Uso de utensilios desechables en el área de preparación de alimentos.
Hora de comida: Se comía por grupos, se eliminó mesas para que puedan comer separados.
- Compra de medicamentos.
- Distanciamiento de 1,5 metros en el área de trabajo (Ver Anexo 3.3.)
- Distanciamiento de 1,5 metros en el área de alimentos (Ver Anexo 3.4.)
- Contratación de personal para suplir el porcentaje de ausentismo.

5.7. Reflexión sobre la implementación realizada

Como reflexión final se puede mencionar que resulta necesaria la implementación de políticas de contingencia, mismas que permitan evitar el ausentismo laboral en la empresa Zambritisa S.A. Las políticas de contingencia deben tener como objetivo principal el preservar la integridad de la empresa (producción de la empresa), así como también la integridad de cada uno de los colaboradores. De igual manera las políticas de contingencia a implementar deben encontrarse establecidas a los diferentes sucesos que se puede desarrollar, tales como accidentes, desastres naturales, desastres químicos, biológicos, entre otros, mismos que garanticen que la producción de la empresa no cese.

El presente estudio deja como conclusión que resulta necesario realizar una verdadera campaña de orientación a cada uno de los colaboradores, puesto que el temor a lo desconocido (COVID-19) y a perder a sus familiar o su propia integridad, hace que el colaborador prefiera realizar el confinamiento en su hogar y deja en segundo plano el trabajo, puesto que las demás medidas tomadas, a criterio de la autora, son correctas.

La preparación al personal para obtener una respuesta rápida ante situaciones en caso fortuitos es lo que se debe reforzar, esta preparación debe tener un enfoque integrador que permita saber cómo responder en el ámbito operativo, familiar, social para que de esta manera se pueda contribuir no solo con el buen funcionamiento de la planta, sino también, en el bienestar individual y colectivo, volviéndonos una sociedad más solidaria.

6. Presentación y análisis de los resultados

Tabla 1. Distribución de la muestra según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-35	124	63,27
36-54	45	22,96
55-en adelante	27	13,78
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

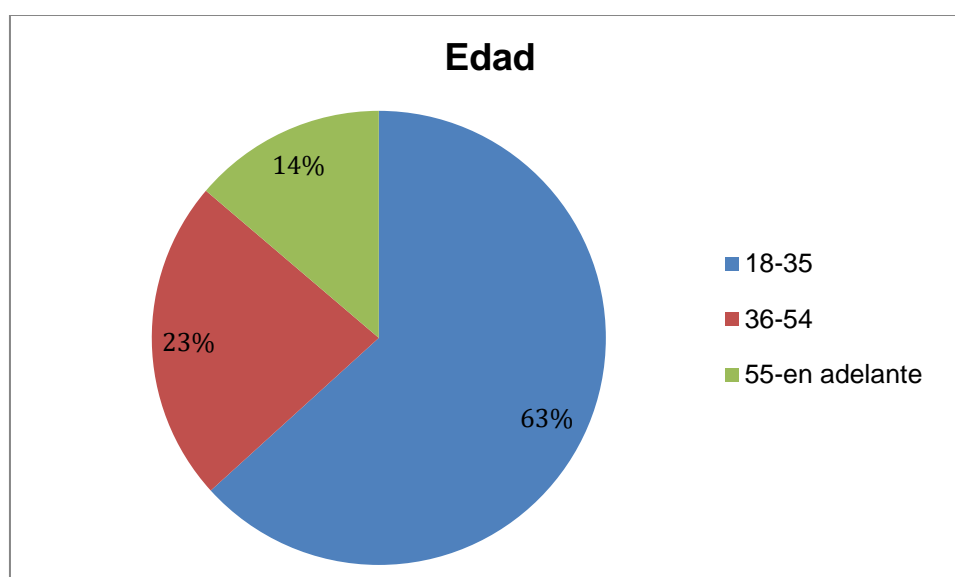


Figura 1. Distribución de la muestra según la edad

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman la muestra se puede identificar que existe una prevalencia con una edad de 18 a 35 años de edad correspondiente al 63,27%, seguido de un 22,96% conformado por los colaboradores de entre 35-54 años y en menor medida con un 13,78% formado por colaboradores de 55 años en adelante. La frecuencia identificada guarda relación con los puestos de trabajos, puesto que requieren de

esfuerzo y concentración, por esa razón se observa una muestra predominante de adultos jóvenes.

Tabla 2. Distribución de la muestra según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	127	64,80
Femenino	69	35,20
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

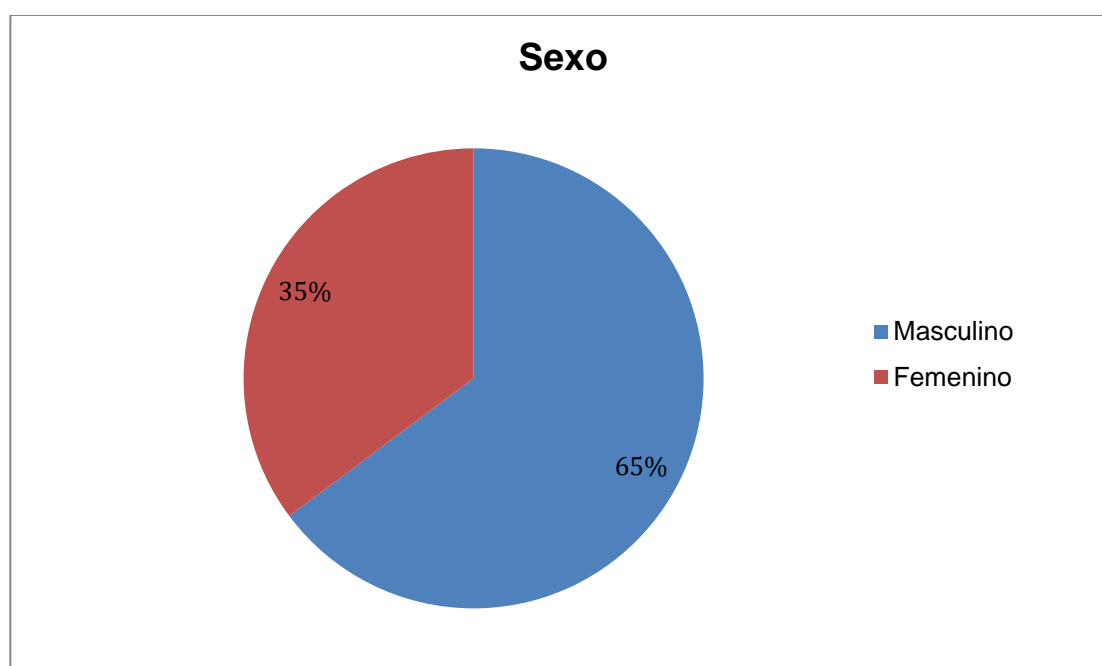


Figura 2. Distribución de la muestra según el sexo

Fuente: Encuestas

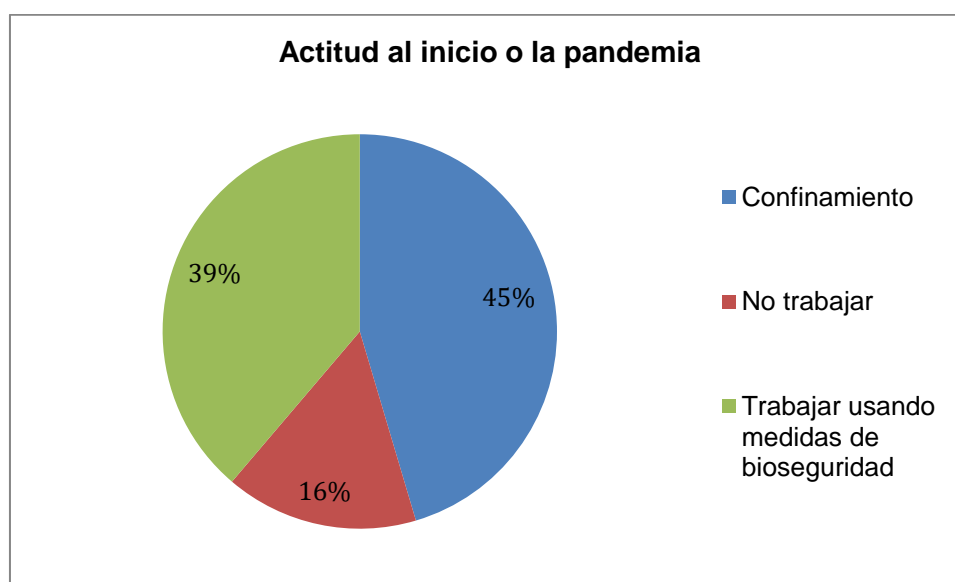
Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman la muestra se puede identificar que existe una prevalencia del sexo masculino con el 64,80% y en menor medida el sexo femenino con el 35,20%. La frecuencia identificada guarda relación, al igual que en a la tabla y figura anterior, con los puestos de trabajos, mismos que requieren de mayor esfuerzo físico, sin

embargo, dentro de la empresa se brinda las mismas oportunidades a ambos sexos, mientras se cumplan con las disposiciones establecidas.

Tabla 3. Distribución de la muestra según su actitud al inicio de la pandemia

Actitud al inicio de la pandemia	Frecuencia	Porcentaje
Confinamiento	89	45,41
No trabajar	31	15,82
Trabajar usando medidas de bioseguridad	76	38,78
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

**Figura 3.** Distribución de la muestra según su actitud al inicio de la pandemia

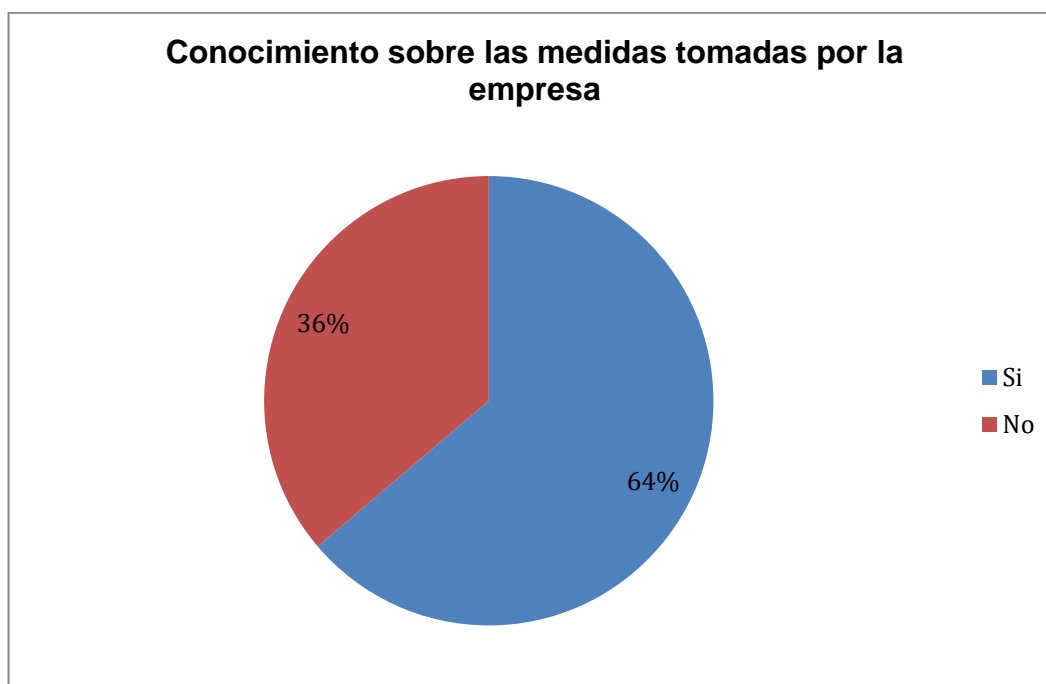
Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman la muestra se puede identificar el 45,41% decidió realizar el confinamiento total, mientras que un 15,82% decidió no trabajar y solo un 38,78% decidió trabajar usando las medidas de bioseguridad. La frecuencia identificada guarda relación con la desinformación de la población en general al principio de la pandemia, en donde el miedo o temor predominó en los colaboradores a pesar que la empresa invirtió en la salud y protección de la integridad de los colaboradores.

Tabla 4. Conocimiento acerca de las medidas tomadas por la empresa

Medidas tomadas por la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Si	125	63,78
No	71	36,22
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

**Figura 4.** Conocimiento acerca de las medidas tomadas por la empresa

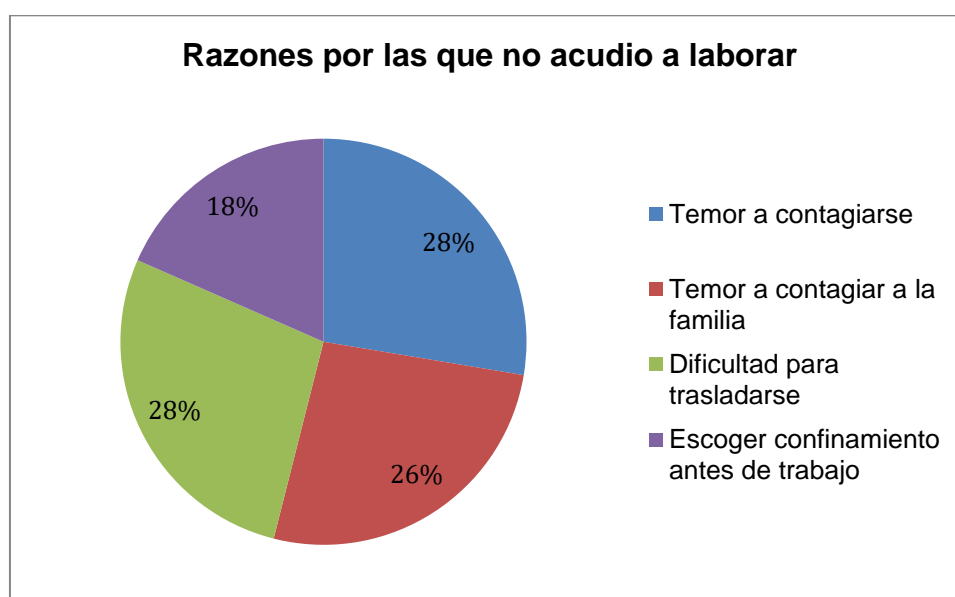
Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman la muestra se puede identificar el 63,78% si tenían conocimiento acerca de las medidas tomadas por la empresa, mientras que el 36,22% desconocía de las medidas. Sin embargo, a pesar que la gran mayoría de los colaboradores conocían las medidas, el 45,41% decidió realizar el confinamiento total, mientras que un 15,82% decidió no trabajar.

Tabla 5. Razones por las que no acudió a laborar

Razones por las que no acudió a laborar	Frecuencia	Porcentaje
Temor a contagiarse	21	27,63
Temor a contagiar a la familia	20	26,32
Dificultad para trasladarse	21	27,63
Escoger confinamiento antes de trabajo	14	18,42
TOTAL	76	100,00

Fuente: Encuestas

**Figura 5.** Razones por las que no acudió a laborar

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman que no acudieron a laborar, se identificó que el 27,63% no acudió por temor a contagiarse y dificultad para trasladarse respectivamente, mientras que un 26,32% por temor a contagiar a la familia y un 18,42% prefirió continuar en confinamiento antes de trabajar. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de la empresa por satisfacer las necesidades de los colaboradores, existió un ausentismo

del 62,23%, mismo que trajo consigo problemas en la producción normal de la empresa.

Tabla 6. Fallecimiento de familiar o presencia de COVID-19

Fallecimiento de familiar o presencia de COVID-19	Frecuencia	Porcentaje
Si	151	77,04
No	45	22,96
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

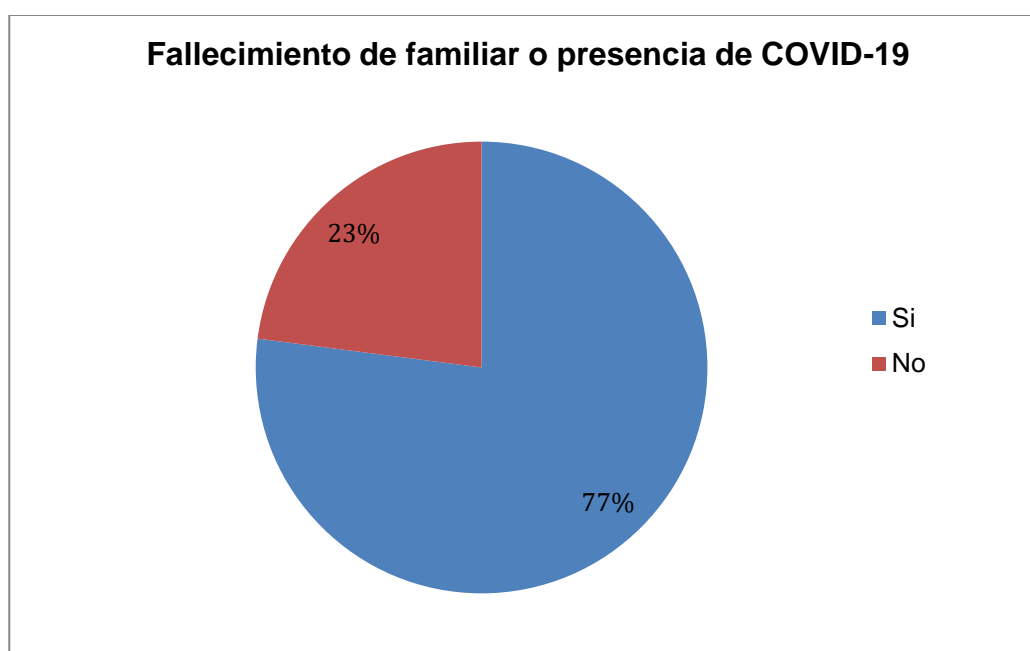


Figura 6. Fallecimiento de familiar o presencia de COVID-19

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman la muestra se puede identificar un 77,04% manifestó que presentó signos o síntomas de COVID-19 o que uno de sus familiares falleció, mientras que el 22,96% indicó que no. Esta interrogante es fundamental dentro de la psiquis del colaborador, puesto que el temor a contagiarse aumentaba con la presencia de

COVID-19 en su círculo familiar, lo que contribuyó al ausentismo laboral dentro de la empresa.

Tabla 7. Actitud posterior a la pandemia

Actitud posterior a la pandemia	Frecuencia	Porcentaje
Confinamiento	34	17,35
No trabajar	41	20,92
Trabajar usando medidas de bioseguridad	121	61,73
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

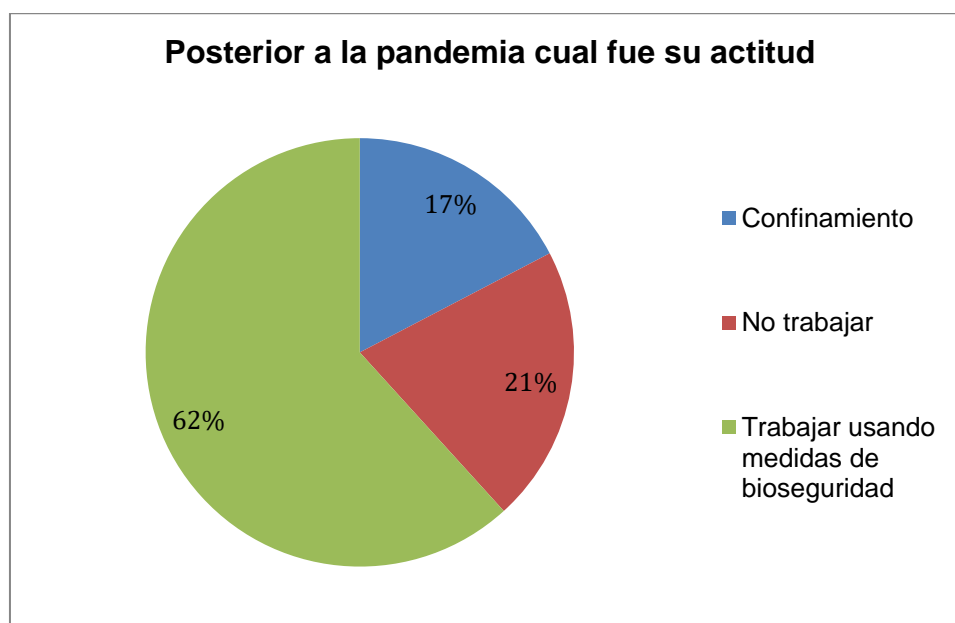


Figura 7. Actitud posterior a la pandemia

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores que conforman la muestra se puede identificar el 61,73% decidió trabajar usando las medidas de bioseguridad, mientras que un 20,92% decidió no trabajar y un 17,35% decidió mantenerse en confinamiento. Estos resultados permiten identificar que el

ausentismo disminuyó del 62,23% al 38,17, probablemente causado por la situación económica que atravesó el país producto de la pandemia en donde la población por necesidad tuvo que regresar al mercado laboral.

Tabla 8. Medidas observadas por los colaboradores

Medidas observadas por los colaboradores	Frecuencia	Porcentaje
Uso de mascarillas, guantes y mandil	196	100,00
Transporte	196	100,00
Aislamiento	196	100,00
Toma de temperatura	196	100,00
Uso de alcohol y amonio cuaternario	196	100,00
Fumigación de las áreas y estructuras	196	100,00
Uso de materiales desechables	196	100,00
Atención médica y medicamentos	196	100,00
Otros	121	61,73

Fuente: Encuestas

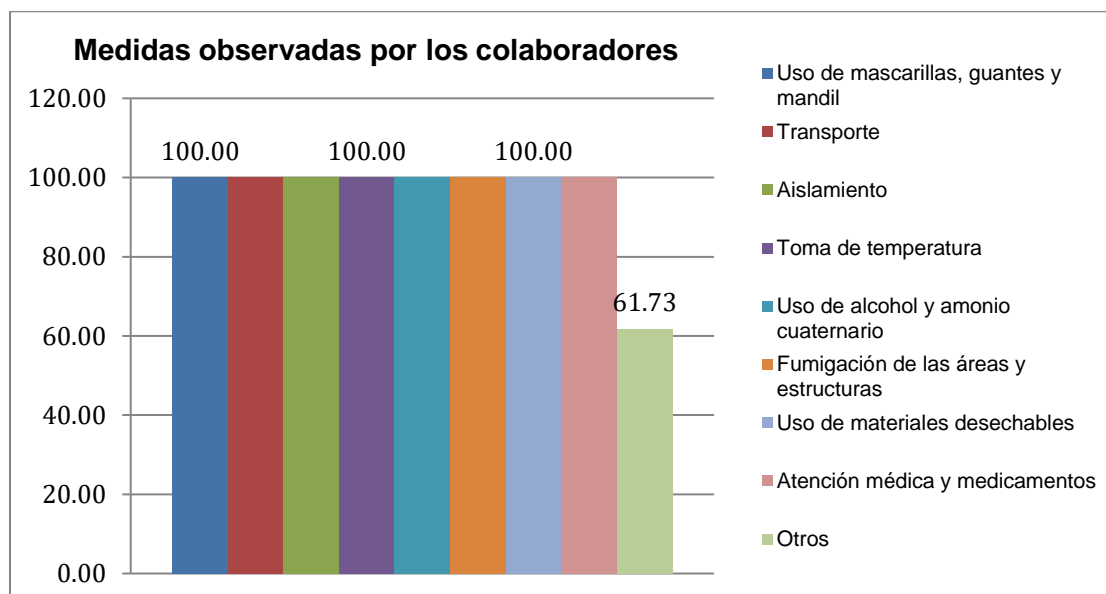


Figura 8. Medidas observadas por los colaboradores

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores se puede observar que un 100% reconoce las medidas tomadas en la actualidad por la

empresa, asimismo un 61,73% menciona que además de las medidas mencionadas, también observan el distanciamiento de 1,5 metros en el área de procesamiento, la separación por grupos a la hora de comida, y la disminución del aforo laboral.

Tabla 9. Necesidad de crear un plan de contingencia

Necesidad de crear un plan de contingencia	Frecuencia	Porcentaje
Si	184	93,88
No	12	6,12
TOTAL	196	100,00

Fuente: Encuestas

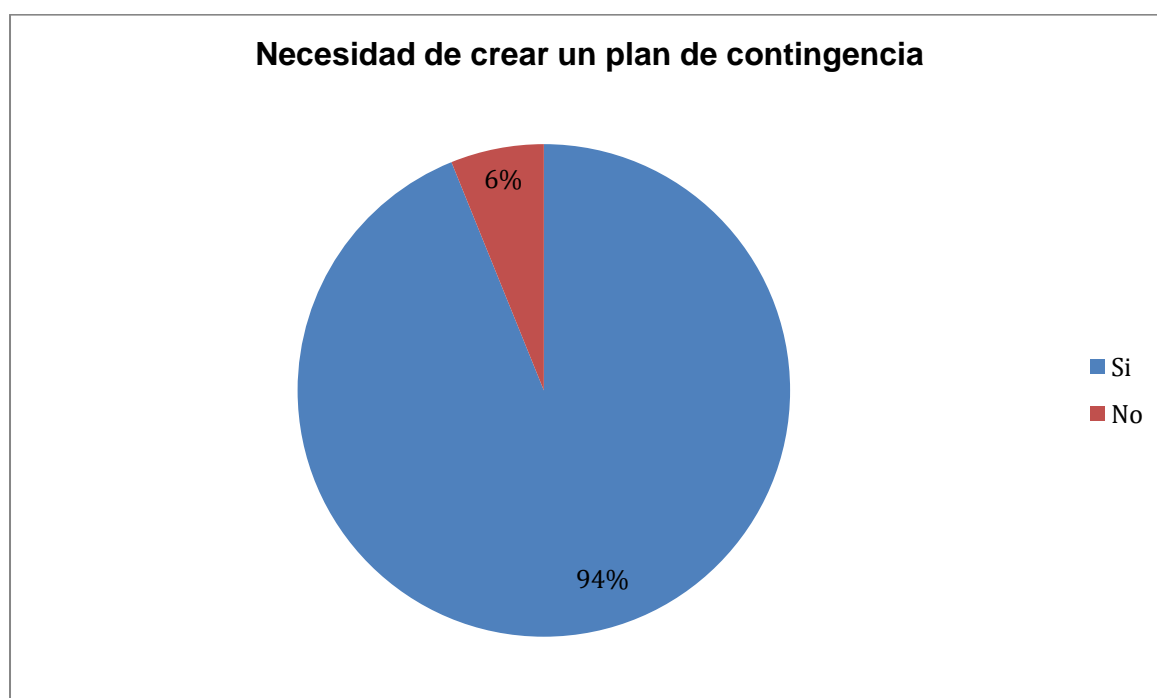


Figura 9. Necesidad de crear un plan de contingencia

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación de resultados. Dentro de los colaboradores se puede identificar que un 93,88% considera necesario crear un plan de contingencia para evitar el ausentismo laboral, mientras que el 6,12% no lo considera necesario.

7. Discusión, conclusiones y recomendaciones

7.1. Discusión

- No se identificaron limitantes de investigación. Sin embargo, al ser un estudio que se realizó durante la pandemia, no existen antecedentes asociados a esta problemática, ni investigaciones dedicadas a determinar las causas del ausentismo laboral en épocas de pandemia.

7.2. Conclusiones

Dentro de las principales causas de ausentismo laboral durante la pandemia del COVID-19 en la empresa Zambritisa S.A. se encuentra el miedo a contagiarse y la dificultad para trasladarse a la empresa, asimismo un grupo considerable manifiesta que no acudió a trabajar por temor a contagiar a la familia y una minoría decidió continuar en confinamiento y las medidas de bioseguridad impuestas por los organismos gubernamentales pertinentes, teniendo que el ausentismo laboral durante la pandemia fue del 62,23%. Mismo que se relaciona con lo descrito por Escobar (2018), en donde menciona, dentro de las principales causas se encuentran asociadas a enfermedades comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dificultades de tráfico, motivos personales y un entorno laboral insuficiente. De igual manera para Martínez (2018), el ausentismo se encuentra relacionado, entre otros, a los riesgos laborales y accidentes de trabajo.

Las principales medidas implementadas por la empresa Zambritisa S.A. relacionadas a los protocolos de bioseguridad frente a la pandemia del COVID-19, se encuentran el uso de mascarillas, guantes y mandil, la contratación de transporte para la movilización de los colaboradores hacia la empresa y de regreso a su domicilio. Medidas de aislamiento en colaboradores con signos y síntomas de

COVID-19, control de temperatura, uso de antisépticos como el alcohol y amonio cuaternario como agente desinfectante, además de fumigación de las áreas y estructuras de la empresa.

El protocolo de bioseguridad a implementar, se encuentra relacionado con las políticas de contingencia deben tener como objetivo principal el preservar la integridad de la empresa (producción de la empresa), así como también la integridad de cada uno de los colaboradores. De igual manera las políticas de contingencia a implementar deben encontrarse establecidas a los diferentes sucesos que se puede desarrollar, tales como accidentes, desastres naturales, desastres químicos, biológicos, entre otros, mismos que garanticen que la producción de la empresa no cese.

7.3. Recomendaciones

Luego de realizada esta investigación e intervención, como recomendaciones para trabajos futuros se puede mencionar que:

- Desarrollar investigaciones internas asociadas a las causas del ausentismo laboral, posterior a la pandemia del COVID-19 mismas que se puedan contrastar con las identificadas en el presente estudio y tener resultados más generalizados acerca de esta problemática.
- Aplicar las acciones tomadas en la presente investigación como medidas o protocolos de seguridad dirigidos a la prevención de contagio durante y posterior a la pandemia, mismas que tengan un control por parte de la empresa para dar garantías laborales a cada uno de los colaboradores de la empresa.

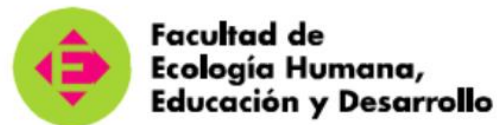
- Aprovechar las políticas de contingencia identificadas a través de la presente investigación, con la finalidad de prevenir ausentismo laboral en la empresa Zambritisa S.A. y de esta manera garantizar la producción diaria de los diferentes productos y evitar consecuencias negativas en la economía de la misma.

8. Referencias bibliográficas

- Arriegui. (2018). *El ausentismo laboral. Caso: "Área Call Center institución financiera privada del Ecuador"*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-EI%20ausentismo.pdf>
- Bernabé. (2016). Sector Camaronero: Evolución y proyección a corto plazo. *REVISTA ESPOL*, 2-5.
- Cadena. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 448-460.
- El comercio. (2020). *Covid-19 lleva un mes en Ecuador; el pedido es evitar salir de casa*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/coronavirus-covid19-ecuador-aislamiento-contagios.html>
- El Comercio. (2020). *Pérdidas por covid-19 en Ecuador llegaron a USD 14 101 millones en mayo*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/perdidas-covid19-ecuador-economia-negocios.html>
- El economista. (2018). *El absentismo laboral cuesta a las empresas 50.200 millones al año*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/8986785/03/18/EI-absentismo-laboral-cuesta-a-las-empresas-50200-millones-al-ano.html>
- Escobar. (2018). *"El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad"*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar/>
- Guaipacha, León, & Valle. (2017). Estudio de mercado internacional para la exportación del camarón ecuatoriano hacia el mercado español. *Bucaramanga*, 2-5.
- Lino, Faggioni, & Pérez. (2018). *Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>
- Martínez, M. (2018). *¿Qué es el absentismo laboral?* Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/absentismo-laboral-2/>

- Ministerio de Salud Pública. (2020). *Actualización de casos de coronavirus en Ecuador*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/actualizacion-de-casos-de-coronavirus-en-ecuador/>
- Negokai. (2019). *Talento humano: definición, proceso y tendencias*. Obtenido de <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>
- OMS. (2020). *Cifra de muertes a nivel mundial por COVID-19 supera las 700.000*. Obtenido de http://spanish.xinhuanet.com/2020-08/06/c_139270514.htm
- Rivadeneira, F. (2020). *Ausentismo laboral, el otro gran problema del sector exportador*. Obtenido de <https://www.vistazo.com/seccion/enfoque/ausentismo-laboral-el-otro-gran-problema-del-sector-exportador>
- Rodríguez. (2019). *Gestión de talento humano: un encargo estratégico para el desarrollo de la organización*. Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/gestion-de-talento-humano-un-encargo-estrategico-para-el-desarrollo-de-la-organizacion-por-jorge-enrique-rodriguez/273521>
- Vallejo. (2016). *Gestión de talento humano*. Riobamba: ESPOCH.
- Zambrítisa. (2016). *Perfil de la Compañía*. Obtenido de <http://zambrítisa.com/nosotros.html>

9. Anexos



UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO

9.1. Anexo 1. Formato de encuestas

Edad:

Sexo:

1. Al inicio de la pandemia ¿Cuál fue su actitud para preservar la salud e integridad suya y de su familia?

Confinamiento

No trabajar

Trabajar usando medidas de bioseguridad

2. Durante el inicio de la pandemia, ¿Tenía conocimiento de las medidas (Trasporte, uso de guantes, mascarillas, alcohol, amonio cuaternario, distanciamiento, entre otras) tomadas por la empresa para preservar la integridad de la salud de sus colaboradores?

Si

No

3. Si usted conocía las medidas de bioseguridad de la empresa ¿Cuáles fueron las razones por las cuales no acudió a laborar?

Temor a contagiarse

Temor a contagiar a la familia

Dificultad para trasladarse

Escoger confinamiento antes de trabajo

4. Durante la pandemia ¿Algún familiar o usted presento signos o síntomas de COVID-19?

Si

No

Falleció

5. Meses posteriores del inicio de pandemia y luego de conocer de manera general las medidas de prevención de contagio por COVID-19, ¿Cuál fue su actitud para preservar la salud e integridad de usted y su familia?

Confinamiento	<input type="checkbox"/>
No trabajar	<input type="checkbox"/>
Trabajar usando medidas de bioseguridad	<input type="checkbox"/>

6. Durante la recuperación parcial de las actividades laborales en el área de alimentos ¿Cuál son las medidas de bioseguridad tomadas por la empresa, que usted puede señalar?

Uso de mascarillas, guantes y mandil	<input type="checkbox"/>
Transporte	<input type="checkbox"/>
Aislamiento	<input type="checkbox"/>
Toma de temperatura	<input type="checkbox"/>
Uso de alcohol y amonio cuaternario	<input type="checkbox"/>
Fumigación de las áreas y estructuras	<input type="checkbox"/>
Uso de materiales desechables	<input type="checkbox"/>
Atención médica y medicamentos	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

7. ¿Considera necesario crear un plan de contingencia para prevención del ausentismo laboral en la empresa Zambritisa S.A.?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

8. ¿Considera necesario que el plan de contingencia deba ser expuesto cada cierto periodo de tiempo en la empresa Zambritisa S.A., con la finalidad de brindar seguridad y confianza a sus colaboradores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

9.2. Anexo 2. Conceptualización de variables

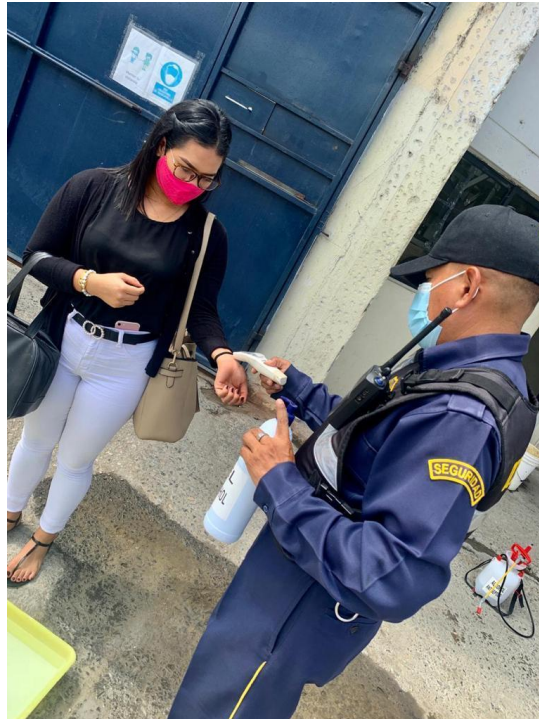
Tabla de variables o categorías de análisis

Variables	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala	Fuente
Edad	Tiempo transcurrido que una persona ha vivido hasta la actualidad	Grupo etario	18-30 31-49 50-65	Cuantitativo	Encuesta
Sexo	Distinción según género	Hombre Mujer	Porcentaje de personas según el sexo	Cuantitativo	Encuesta
Nivel socioeconómico	Nivel social y económico en el que se encuentra en individuo	Bajo Medio Alto	Porcentaje de personas que posee un nivel socioeconómico determinado	Cuantitativo	Encuesta
Nivel de instrucción	Nivel educativo alcanzado	Primario Secundario Universitario	Porcentaje de personas que posee un determinado nivel de instrucción	Cuantitativo	Encuesta
Bioseguridad	Nivel que posee el individuo acerca de las medidas de bioseguridad covid-19	5 (Bastante alto) 4 (Alto) 3 (Ni alto ni bajo) 2 (Bajo) 1 (Muy bajo)	Porcentaje de personas que posee un determinado nivel de conocimiento	Cuantitativo	Encuesta
	Conocimiento acerca del uso de materiales de bioseguridad	5 (Bastante alto) 4 (Alto) 3 (Ni alto ni bajo) 2 (Bajo) 1 (Muy bajo)	Nivel de conocimiento que posee acerca del uso de materiales de bioseguridad	Cuantitativo	Encuesta
	Conocimiento acerca del contagio por covid-19	5 (Bastante alto) 4 (Alto) 3 (Ni alto ni bajo) 2 (Bajo) 1 (Muy bajo)	Nivel de conocimiento que posee acerca del uso de materiales de bioseguridad	Cuantitativo	Encuesta

Autor: Laura León

9.3. Anexo 3. Sustento fotográfico de la intervención

- Uso de termómetro infrarrojos para control de temperatura.



- Uso de alcohol y amonio cuaternario al ingreso de vehículos y dentro del mismo



- Distanciamiento de 1,5 metros en el área de producción



- Distanciamiento de 1,5 metros en el área de consumo de alimentos



- Protocolo de bioseguridad al ingreso y salida de las diferentes áreas



- Toma de muestras para examen rápido de COVID-19 a los colaboradores

