



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA DE DOCUMENTO DE TITULACIÓN:

Análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada
de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana

AUTORA:

CPA. Plúas Vargas Paola Solange

Previo a la obtención del Grado Académico:

Magíster en Administración de Empresas

Guayaquil, Ecuador

2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la CPA. Paola Solange Plúas Vargas, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas.

REVISORA

Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth, **Ph.D.**

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, **PhD.**

Guayaquil, a los 14 días del mes de abril del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, CPA. Paola Solange Pluas Vargas

DECLARO QUE:

El trabajo Análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de abril del año 2024

EL AUTOR

CPA. Paola Solange Pluas Vargas



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, CPA. Paola Solange Pluas Vargas

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Documento de Titulación de** Magíster en Administración de Empresas titulado: Análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de abril del año 2024

EL AUTOR:

CPA. Paola Solange Plúas Vargas

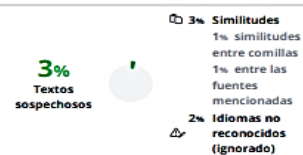


**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

REPORTE COMPILATIO

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

**ARTICULO PAOLA SOLANGE PLUAS
VARGAS 16febrero2024**



Nombre del documento: ARTICULO PAOLA SOLANGE PLUAS VARGAS 16febrero2024.docx
ID del documento: 4b91b48a910f2b1d1a96dd29d2f28aa75a97fafc
Tamaño del documento original: 154.5 kB

Depositante: María del Carmen Lapo Maza
Fecha de depósito: 21/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 21/2/2024

Número de palabras: 6049
Número de caracteres: 41.999

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 www.agricultura.gob.ec Objetivos - Ministerio de Agricultura y Ganadería https://www.agricultura.gob.ec/objetivos/ 4 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)
2	 repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/28203/14/RuleisyStefanyAvaloZamora_total.pdf 1 fuente similar	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (51 palabras)
3	 repositorio.unemi.edu.ec http://repositorio.unemi.edu.ec/xmliu/bitstream/123456789/6943/1/MiÑANA_RENGEL.pdf 3 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (43 palabras)
4	 repository.usta.edu.co https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/51446/2023LeidyCristancho&LizethSandovaL...	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
5	 doi.org Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional e...	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis maestros que tuvieron paciencia para enseñarme y guiarme durante este proyecto, por compartir sus conocimientos y paciencia. Gracias a sus consejos y orientación pude desarrollar este trabajo de manera sólida y efectiva.

A mis compañeros de clase por su apoyo y motivación durante todo el proceso de estudio, por sus valiosas observaciones y comentarios constructivos que contribuyeron significativamente en este proyecto.

A mi familia y amigos, quienes han estado a mi lado brindándome su apoyo emocional y comprensión en los momentos difíciles. Gracias por creer en mí y por alentarme a perseguir mis sueños.

Por último, quiero agradecer a mis colegas de trabajo por su colaboración y por facilitarme algún recurso e información relevante para este artículo.

A todas las personas mencionadas que de alguna manera han contribuido a este logro, les estoy agradecida por su confianza y apoyo, han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal.

Paola Solange Pluas Vargas

DEDICATORIA

A Dios , a mi madre que aunque no está físicamente conmigo desde el cielo guía mis pasos para continuar con mis metas y propósitos .

A mi padre y en especial a mi hermana por su apoyo incondicional, por ser de gran ayuda y soporte durante este año.

Paola Solange Plus Vargas

Tabla de Contenido

Certificación	II
Declaración de Responsabilidad.....	III
Autorización	IV
Reporte Urkund	V
Agradecimiento	VI
Dedicatoria.....	VII
Tabla de Contenido.....	VIII
Índice de Tablas.....	X
Índice de Figuras	XI
Índice de Apéndices.....	XII
Introducción.....	1
Método.....	5
Enfoque de Investigación.....	5
Alcance de Investigación	5
Diseño de Investigación.....	6
Tipo de Estudio	6
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	6
Población, Muestra y Muestreo	7
Procedimientos de Datos	8
Validación y Confiabilidad de Datos.....	8
Resultados.....	9
Factor Determinante de Carga Laboral.....	9
Factor Determinante de Motivación	10
Factor Determinante de Clima Laboral	11

Factor Determinante de Condiciones Laborales	11
Resultados Generales de Factores Determinantes de Absentismo Laboral	12
Conclusiones.....	13
Recomendaciones	15
Referencias Bibliográficas.....	16
Apéndices	19
Declaración y Autorización	20

Índice de Tablas

Tabla 1 Principales causas y consecuencias del absentismo laboral	2
Tabla 2 Confiabilidad de datos- Estadísticas de fiabilidad.....	9
Tabla 3 Resultados generales de los factores determinantes del absentismo laboral	13

Índice de Figuras

Figura 1 Factor determinante de administración de carga laboral.....	9
Figura 2 Factor determinante de motivación	10
Figura 3 Factor determinante de clima laboral	11
Figura 4 Factor determinante de condiciones laborales	12

Índice de Apéndices

Apéndice A. Formato de encuesta..... 19

Introducción

Desde el contexto global, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1996) define el absentismo laboral como un fenómeno consustancial ocurrido en las organizaciones, indistintamente del tipo de actividad económica. Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022) indicó que, a escala mundial invertir en mejorar las condiciones de trabajadores mediante un gasto de salud es del 2%, lo cual reduce el absentismo laboral, pues de no intervenir en este rubro, este costo puede llegar al 12% aproximadamente.

Asimismo, Randstad (2023) en el “Informe absentismo laboral | Primer trimestre 2023” indicó que, la prevalencia del absentismo laboral en las actividades primarias, incluida la actividad agrícola es del 643%, siendo un grave problema empresarial que repercute directamente en la productividad. No obstante, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO] y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2020) indicaron que, el absentismo laboral es crítico cuando se trata de la productividad medida en un bajo nivel de desempeño laboral en el sector agrícola, determinante en la cadena de valor agrícola.

En Ecuador, el sector agrícola tiene cada vez mayores retos por el aumento del absentismo laboral, dejando sin efecto lo indicado por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (2023) quien tiene entre sus objetivos, “Eleva la competitividad del agro, a través del desarrollo productivo con un Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca [MAGAP], fortalecido administrativa y técnicamente, para alcanzar con altos estándares de productividad, bajos costos unitarios y calidad, que garanticen la presencia estable y creciente de la producción del agro en los mercados internos y externos”. Por otra parte, Arboleda et al. (2022) mencionaron, las empresas agrícolas en el país denotan un bajo desempeño de los trabajadores, conllevando un descenso de la productividad, acentuándose más por problemas vinculados con el absentismo laboral.

Pero el cultivo de palma africana, “en el año 2021 existieron 76 empresas dedicadas a actividades relacionadas con el cultivo, generando 3.256 empleos. La mayor concentración de empresas se encuentra en Santo Domingo (23%), Guayas (21%),

Pichincha (20%) y Esmeraldas (20%)” (Subgerencia de Análisis de Productos y Servicios de Corporación Financiera Nacional [CFN], 2022, p. 5).

Este tipo de empresas se caracterizan por tener un alto riesgo en la salud ocupacional de los trabajadores, causado por trastornos físicos por lesiones que pueden ser leves y llegar a ser crónicas, por posiciones forzadas al efectuar el levantamiento de la ruta de palma africana, representando una labor agotadora direccionando a una abstención laboral por trastornos músculo esqueléticos. En consecuencia, los empresarios ecuatorianos del sector agrícola se enfrentan a una serie de desafíos que influyen en sus operaciones y productividad. El absentismo laboral representa uno de los factores que impacta tanto a los trabajadores como a los empleadores, cuya particularidad es el descuido del puesto de trabajo, así como sus deberes, responsabilidades y obligaciones.

Por tanto, el estudio se centra en el análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana, donde las situaciones existentes dejan una brecha que ocasiona el incremento de faltas injustificadas o justificadas de parte del personal en cada una de las etapas que forman el proceso de cultivo. Los trabajadores son importantes para la realización de las actividades operativas, cuyo punto de partida es la fertilización, seguido de cosecha, control de maleza, podas, sanidad y finalmente, supervisión, mencionados para tener conocimiento de un proceso general, propio de este modelo de negocio.

No obstante, la mayor fuerza laboral requerida está en las podas, control de maleza y la cosecha, donde mayormente existen situaciones asociadas con traumatismo en el personal, influyendo en una reducción del rendimiento laboral, representando una de las causas conocidas desde el ámbito físico para el desarrollo del estudio. Tomando en cuenta lo anterior, se expone las principales causas y efectos del estudio realizado en la empresa de palma africana en la Tabla 1:

Tabla 1

Principales causas y consecuencias del absentismo laboral

Causas	Efectos
Personal desmotivado	Inadecuado clima laboral
Reducción en la productividad laboral	Reducción de las metas empresariales
Incremento de sobrecarga laboral del personal.	Mayor riesgo de accidentes laborales

Nota. Presentación de las principales causas y efectos del estudio

Es así que, la investigación se enfoca en indagar el problema central respecto a la falta de identificación de los factores determinantes que inciden en la inasistencia del personal a su jornada de trabajo, originando incumpliendo con sus actividades, ya sea de forma justificada o injustificada, lo que ha creado situaciones que requiere de una administración de forma eficiente y eficaz a fin de no incidir en la operatividad, asigna las actividades del trabajador ausente a otro personal, llegando a sobrecargarlos de trabajo, repercutiendo negativamente en la productividad laboral, pero que resulta ser una opción que no soluciona el problema subyacente, por el contrario, solo atenúa la situación porque desconocen el origen del continuo absentismo de los trabajadores.

Posterior a exponer la motivación y problemas a través de las principales causas y consecuencias del problema central de la actual investigación, se presenta el estado de arte que requirió de la selección, interpretación y construcción de datos asociados con el tema de estudio, detallados a continuación:

De acuerdo con, Tatamuez et al. (2019) en su estudio expusieron que, resulta difícil definir las causales del absentismo laboral por uno o más días, por múltiples factores externos que lo provocan, dificultando precisar su surgimiento; el objetivo fue identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en países de América Latina en los últimos 20 años. La metodología fue la revisión sistemática, concluyendo que el absentismo laboral resulta ser confluencia de diversos factores que deje efectos nocivos en la estructura organizacional de las empresas.

La relación del estudio anterior con el actual facilitó tener una perspectiva de factores que dificultan a los trabajadores cumplir con su labor de forma ininterrumpida en las operaciones, siendo relevante destacar que la participación del sector agrícola tiene un aporte importante en la empleabilidad de un país, por ser actividades primarias, pero que resulta contraproducente cuando el absentismo laboral tiene un efecto negativo que dificulta obtener un nivel óptimo en la productividad empresarial.

De igual manera, Izaguirre y Roja (2020) expusieron, el absentismo laboral es asociada directamente con términos de costos, teniendo un impacto en los niveles de productividad, el objetivo planteado fue determinar los factores causales del ausentismo laboral en Perú y Sudamérica. La metodología fue mediante un análisis documental a través de la revisión de 52 artículos de revistas indexadas que aportaron con datos acertados que

contribuyeron en abordar el tema investigado, teniendo como hallazgo principal la identificación de factores determinantes que originan el absentismo laboral, vinculados con enfermedades respiratorias, digestivas y músculo-esqueléticas.

Para contribuir con lo anterior, se cita un estudio de Vargas et al. (2020) argumentaron que, el absentismo laboral está relacionado con la desmotivación del personal, resultando clave en la intención o ausencia de la jornada laboral, determinando el comportamiento de los trabajadores. De ahí surge la importancia de la motivación, promoviendo el bienestar del personal, por medio de acciones que aborden factores intrínsecos y extrínsecos, brindando reconocimiento de los logros del personal, brindando flexibilidad de horarios, posibilidades de logros y ascensos.

El absentismo laboral de los trabajadores agrícolas en una empresa privada de cultivo de palma africana, se debe al padecimiento de trastornos físicos repentinos que generan enfermedades músculo-esqueléticas. El desempeño laboral como consecuencia de las posturas forzadas durante su jornada de trabajo en el proceso de cultivo tiene un aumento el riesgo de desequilibrio y movimientos pocos confortables con alta probabilidad de riesgo laboral en el personal operativo. De modo que, la causal más conocida que origina ausencia laboral surge de una situación común en este tipo de empresa que requiere ser analizada, para profundizar el conocimiento de esta y otras causales que reducen el compromiso laboral.

Lo expuesto anteriormente se relaciona con el estudio actual por la afectación en la operatividad de las empresas, donde los trabajadores que tienen absentismo laboral repercuten negativas, se evidencian en diversos aspectos financieros y económicos. Pero los efectos desgastantes en el área administrativa y de talento humano, este último, tiene como eje central precautelar la prevalencia del personal al cuidar la salud ocupacional por el riesgo físico al cual están expuestos los trabajadores de cultivo de palma, representando el activo más importante al representar la fuerza laboral durante cada fase que forma el proceso de cultivo de la palma africana.

La pregunta de investigación es ¿Cuáles son los factores que inciden en el absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de cultivo de palma africana en la provincia de Orellana?; mientras que, el objetivo es analizar los factores

determinantes del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana en la Provincia de Orellana.

El estudio es justificado por la necesidad de ahondar en las causales, denominada como factores, los cuales promueven un incremento en el absentismo laboral, lo cual incide en la operatividad de la empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana, a fin de definir aspectos que tienen un efecto positivo que favorece a la actividad económica y consecuentemente repercute positivamente a tener un entorno donde el personal asista para cumplir con su jornada laboral, reduciendo la rotación del personal, desmotivación, sobrecarga laboral y desorganización en los procesos y procedimientos de la empresa, donde el capital humano es responsable, reconociéndose como factores determinantes.

Método

Para el desarrollo del artículo se utiliza como preceptos metodológicos los siguientes elementos: enfoque, alcance, diseño, tipo de estudio, técnicas e instrumento, población y muestra, finalizando con procedimientos, descritos a continuación:

Enfoque de Investigación

Para el desarrollo del estudio y cumplir con el objetivo propuesto dentro de la investigación se determinó la aplicación del enfoque cuantitativo. De acuerdo con Deroncele (2022); Huamán et al. (2022), el enfoque cuantitativo interconecta la experiencia y teoría de forma fundamentada para emplear técnicas que provea tener conocimiento científico, utilizando datos estadísticos que contribuyen en la medición numérica que proporcione información sobre el comportamiento de los sujetos de estudio. Es decir, la selección del enfoque cuantitativo facilita el proceso de recopilación de datos para conocer la situación del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana.

Alcance de Investigación

De acuerdo con Dankhe (1986) citado por Arias (2020), el alcance descriptivo tiene como propósito centrar en la observación, descripción y fundamentación de una variable estudiada. En este sentido, el alcance de la investigación empleado fue descriptivo, a fin de favorecer el análisis de los factores que promovieron el absentismo laboral en los

trabajadores agrícolas de una empresa privada de cultivo de palma africana de la provincia de Orellana.

Diseño de Investigación

Manterola et al. (2019) mencionó que, el diseño en la investigación científica tiene como finalidad realizar observación y registro de los acontecimientos, ocurrencias y hechos del objeto de estudio. De manera que, para el diseño se aplicó no experimental con corte transversal, caracterizado por no tener intervención durante el desarrollo de la investigación para conocer sobre los factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores agrícolas en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana.

Tipo de Estudio

La investigación descriptiva es determinada para contribuir en el proceso metodológico al exponer el análisis de los datos recopilados (Ramos, 2020). Por ello, con base a la cita anterior, se determinó la aplicación del tipo de la investigación descriptiva como parte de los lineamientos metodológicos establecidos, como es el enfoque cuantitativo para exponer sobre los datos recopilados para efectuar un análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana desde la perspectiva de factores determinantes, obteniendo hallazgos relevantes de acontecimientos que proveyeron una facilidad de conocer la situación que implicaron la falta a la jornada laboral.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Toda investigación debe disponer de un proceso de recolección de datos mediante técnicas e instrumentos seleccionados en función al diseño del trabajo investigativo, independientemente si los datos son recopilados de fuentes primarias o secundarias, empleando procedimientos estandarizados que denoten confiabilidad y brinden una respuesta al objetivo del estudio (Cisneros et al., 2022). Con base a lo mencionado en la cita anterior, precisando ahondar en el tema de estudio para conocer sobre los factores que promueven el absentismo laboral en los trabajadores agrícolas en una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

El establecimiento del análisis de la situación actual facilitó diagnosticar el impacto negativo en el objeto de estudio, empleando la técnica de estadística descriptiva de la

encuesta que constó de 12 ítems en total con opciones de acuerdo con la escala de Likert cuya valoración fueron 1=nunca; 2: casi nunca; 3=tal vez; 4= casi siempre y 5= siempre. Mediante tres ítems enfocados a evaluar cada factor determinante, entre las cuales estuvieron: carga laboral, motivación, clima laboral, procesos y procedimientos de la empresa de palma africana.

Si bien es cierto, se determinó una valoración para cada ítem con la ayuda de la escala de Likert, pero se agruparon los ítems según cada factor determinante del absentismo laboral. Pero para presentar la información descriptiva que permita definir cada uno de los factores se valoró como excelente en el rango de 11-15, regular el rango de 6-10, pésima el rango de 1-5. Por tanto, el instrumento del cuestionario representó una herramienta que facilitó la recopilación, organización, análisis y presentación de los datos que aporte en el cumplimiento del objetivo planteado.

Población, Muestra y Muestreo

El establecimiento de las unidades de análisis son sujetos de estudio que requiere de procedimientos metodológicos. A través de la definición de la población que representa el total de los sujetos, forman parte de la investigación definida a través del criterio de inclusión y exclusión, según las características que los relaciona con el tema de estudio. Mientras que, la muestra es el subconjunto de la población y el muestreo es una herramienta que define cuales son las unidades muestrales que brindarán los datos para analizar la situación estudiada (Hernández & Carpio, 2019).

Para el desarrollo del artículo se definió la población, muestra y muestreo para definir y seleccionar los sujetos de estudio, representada por el personal aquel que labora en la empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana. Cabe mencionar que, la población estuvo conformada por 185 trabajadores que laboran directamente en el proceso de cultivo. Por ello, se determinó criterios para definir si los sujetos de estudio califican como parte de la investigación, descrito a continuación:

Criterio de inclusión: Trabajadores que laboran en el proceso de cultivo de la palma africana de la empresa privada de la provincia de Orellana.

Criterio de exclusión: Personal que no labore en el proceso de cultivo de la palma africana de la empresa privada de la Provincia de Orellana.

Se aplicó la fórmula para muestra y se obtuvo 126 empleados a encuestar, quienes laboran en la empresa de cultivo de palma africana fueron seleccionadas como sujetos de estudios, donde el muestreo probabilístico fue empleado para incrementar la precisión de la recolección de los datos.

Procedimientos de Datos

Citando a Gómez et al. (2015), el procedimiento de datos se fundamenta en la práctica investigativa para el cumplimiento del objetivo propuesto de forma analítica para definir la búsqueda esencial del abordaje del objeto de estudio.

A través de una recopilación directa de los datos con ayuda de herramientas de tecnología de información, siendo el Google Forms, esencial para enviar el link a través del correo, mensajería instantánea u otro medio de comunicación digital, siendo posible hacer llegar el formulario de la encuesta a cada personal que conformó la muestra de estudio.

Los encuestados proporcionaron sus respuestas de la encuesta emitida por el Google Forms, permitiendo tenerse conocimiento respecto a la influencia de aspectos que promueven un mayor absentismo laboral en la empresa de cultivo de palma africana, siendo posible al realizar una revisión de factores determinantes de administración de carga laboral, motivación, clima laboral y condiciones laborales.

Validación y Confiabilidad de Datos

Por otra parte, se definió el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos de la encuesta conformada por 12 ítems, denominado como elementos, a través de del programa estadístico SPSS, facilitando la medición a través del Alfa de Cronbach para definir el nivel de confianza de los datos provistos por los encuestados, estando en el rango de valoración de un nivel excelente de confiabilidad con el 0,79.

Al estimar el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos se determinó por la información proporcionada por el personal que realiza las labores operativas en el campo, representando la fuerza laboral en el proceso de cultivo de palma africana en una empresa privada de la provincia de Orellana. El cálculo fue estimado con ayuda de la media y varianza de cada uno de los resultados de los 12 ítems que formaron parte de la encuesta, obteniendo el siguiente resultado del nivel de confianza de los datos, detallado a continuación en la Tabla 2:

Tabla 2*Confiabilidad de datos- Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,790	12

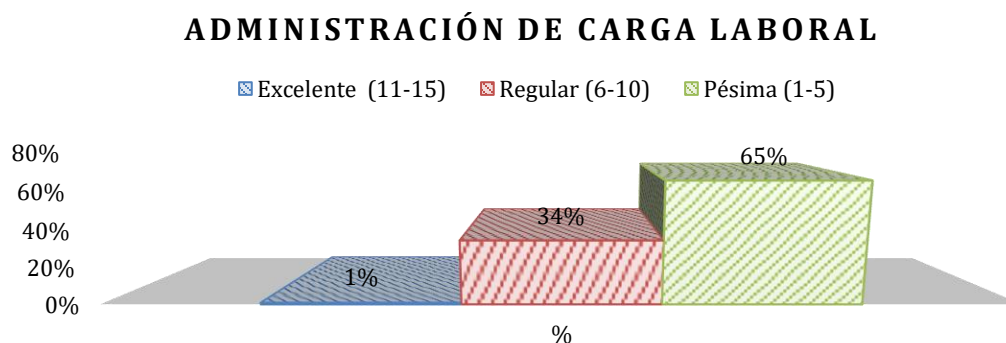
Nota. Información estimada de acuerdo con los resultados de cada ítem de la encuesta.

Resultados

Los resultados obtenidos al emplear la técnica de la encuesta estuvieron enfocados en la presentación de los datos que permitieron conocer sobre las situaciones que conlleva a que exista un incremento en el absentismo laboral de parte de 126 trabajadores agrícolas en una empresa privada de cultivo de palma africana de la provincia de Orellana, presentados a continuación los resultados de forma descriptiva para evaluar cada factor determinante que influye en el nivel de absentismo laboral:

Factor Determinante de Carga Laboral

Los datos recopilados estuvieron enfocados en evaluar la carga laboral como un factor determinante del absentismo laboral, examinando diversos aspectos para definir la perspectiva del personal del campo cuando ciertos trabajadores faltan a su jornada laboral. Entre las preguntas incluidas como parte de este factor, se enfocó en analizar sobre faltas no prevista del personal que genera sobrecarga de trabajo por el trabajo ausente y la gestión de la empresa para administrar la carga laboral en el equipo de trabajado por el incumplimiento de algunos trabajadores, mostrando los resultados en la Figura 1:

Figura 1*Factor determinante de administración de carga laboral*

Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

Las respuestas denotaron que la forma en que se administra de la carga laboral es pésima según el 65%, regular el 34% y excelente el 1%, los resultados concluyeron que la forma en que administran la carga laboral no es correcta por la empresa de cultivo de palma africana. En síntesis, se identifica que existe una sobrecarga laboral para el equipo de trabajo por el absentismo laboral según los datos antes expuestos.

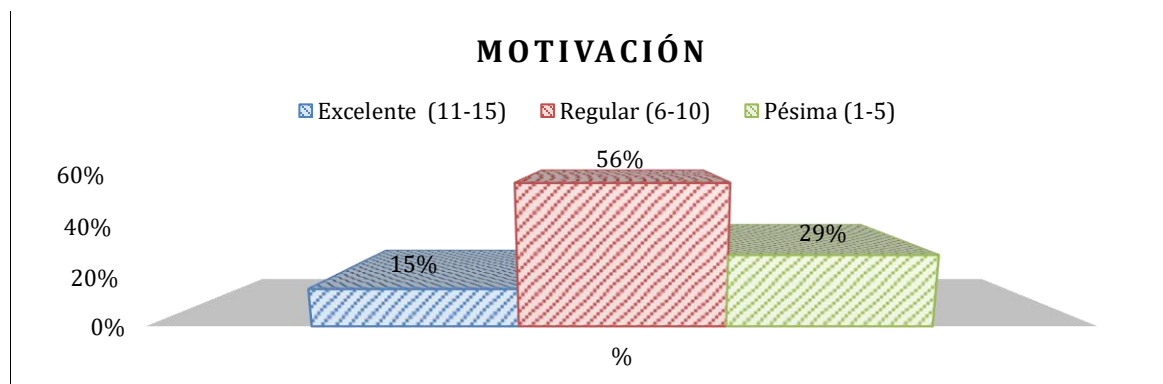
Factor Determinante de Motivación

Para la evaluación de la motivación incluyó como factor determinante para ahondar sobre las causantes del absentismo laboral, ya que un personal desmotivado a situaciones subjetivas pero que afectan el compromiso con la empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

La encuesta integró tres ítems que evaluaron el factor determinante de motivación, donde se recopiló la perspectiva del personal donde se analizó sobre las oportunidades de crecimiento laboral, reconocimiento como parte de motivación intrínseca que aporta en la satisfacción a través de la aceptación y cuidado de la empresa al generar horarios racionalizados que reduzcan el absentismo laboral, mostrando los resultados en la Figura 2:

Figura 2

Factor determinante de motivación



Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

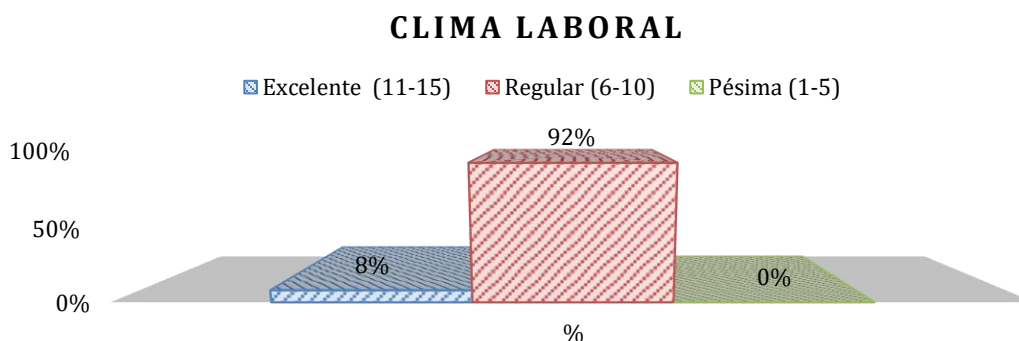
Según la valoración de los ítems que evaluaron la motivación laboral, buscó analizar cómo la empresa de palma africana toma acciones en función a factores intrínsecos a través de la satisfacción del personal, cuyos resultados de la encuesta proporcionó datos que determinaron que es regular la motivación según el 56%, pésima según el 29% y excelente el 15%.

Factor Determinante de Clima Laboral

Por tanto, evaluando otro factor determinante, instauró reconocer situaciones que afectan el clima laboral alterado por priorizar condiciones laborales que no suplen las necesidades de los trabajadores, horarios pocos flexibles que no aporta con el mantenimiento de un equilibrio del ámbito laboral con el familiar y permitir permisos de ausencia de trabajo por lesiones durante la jornada laboral, a fin de que pueda recuperarse, mostrando los resultados en la Figura 3:

Figura 3

Factor determinante de clima laboral



Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

Respecto a los datos recopilados para la valoración del clima laboral actual en la empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana, donde el 92% calificó de regular y el 8% fue calificada como excelente. De modo que, evaluando sobre condiciones vinculadas, recuperación de lesiones causadas por posturas incómodas o forzadas, levantamiento de carga frecuente, esfuerzo de manos y muñeca, lo cual influye en el aumento del absentismo laboral.

Este hallazgo fue mediante el análisis del factor determinante de clima laboral, ya que a pesar de ser lesiones originadas durante la jornada laboral no son contempladas como prioridad de recuperación y el personal debe recurrir al absentismo laboral de forma injustificada.

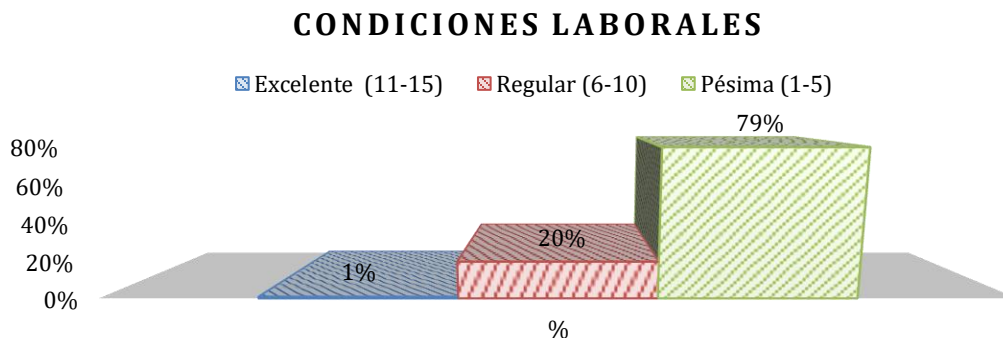
Factor Determinante de Condiciones Laborales

Cabe mencionar que, los datos de los ítems que evaluaron las condiciones laborales donde se cuestionó aspectos enlazados con la iluminación - ventilación – hacinamiento del

ambiente laboral, capacitación que ayude a mejorar las condiciones como medida preventiva de padecimiento de riesgo disergonómico y la eficiencia de la comunicación sobre jornada laboral afectada por la ausencia de los trabajadores, a fin de que pueda recuperarse, mostrando los resultados en la Figura 4:

Figura 4

Factor determinante de condiciones laborales



Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

Los resultados es un factor determinante de las faltas del personal a su jornada laboral, cuya participación significativa que incrementa el absentismo laboral, cuya valoración denominó como pésima las condiciones laborales según el 79%, regular el 20% y excelente el 1%. Pero hay que exponer que, los datos anteriores guardan relación con las condiciones disergonómico, siendo el principal hallazgo al tratarse como un factor que tiene impacto en el absentismo.

Resultados Generales de Factores Determinantes de Absentismo Laboral

Para aportar con el análisis de resultados, se cita a Neusa et al. (2019) que expusieron, las condiciones disergonómico constituye un estado que denota una desviación encaminada entre lo aceptable y tiene un impacto positivo que se centra en lo ergonómico o comfortable para los trabajadores, pero de no cumplir los estándares mínimos incrementa el riesgo cuando se trata de sistema hombre – máquina, promoviendo trastornos músculo-esqueléticos que pueden llegar a ser de leves a crónicas.

Posteriormente de presentar de forma individual los factores determinantes, se expuso en la Tabla 3 el resultado general para identificar cada dimensión que ha sido evaluada, mostrando un impacto negativo una más que otras, en la Tabla 3:

Tabla 3

Resultados generales de los factores determinantes del absentismo laboral

Factores determinantes /Dimensiones	Excelente	Regular	Pésima
Carga laboral	1%	34%	65%
Motivación	15%	56%	29%
Clima laboral	8%	92%	0%
Condiciones laborales	1%	20%	79%

Nota. Datos presentados de acuerdo a cada dimensión evaluada a través de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa privada de cultivo de palma africana de la Provincia de Orellana.

Los datos presentados favorecieron establecer que el mayor impacto cuando se trata de promover mayor absentismo laboral son las condiciones laborales, al ser calificadas como pésima, seguida del clima laboral que fue calificada como regular según el 92%, seguido de la carga laboral que fue calificada como pésima según el 65% y la motivación fue calificada como regular según el 56%.

Es así que, las interrelaciones que influyen las condiciones laborales donde participa el entorno laboral es consecuencia de condiciones disergonómicas en los trabajadores de la empresa privada de cultivo de palma africana, principal factor de absentismo laboral, pero esto se centra al propio modelo de negocio por el requerimiento de mano de obra que debe hacer esfuerzos físicos especialmente en la fase de cultivo.

Conclusiones

El desarrollo de la investigación estuvo enfocado en analizar sobre el absentismo laboral en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana, a través de la recopilación de datos que proporcionaron información de la perspectiva de los trabajadores de campo. Hay que acotar que, existen otras causales desde el ámbito familiar, personal y de fuerza mayor que promueven el absentismo laboral en los trabajadores, pero las cuales son desconocidas y no fueron cuestionadas como parte del actual estudio.

Primero se realizó un abordaje para conocer sobre el factor determinante de carga laboral que mostró ser pésima según el 65% de los resultados obtenidos, el cual repercute en el cumplimiento de asistencia de los trabajadores a su jornada laboral, denotando una deficiencia en la administración al tomar acciones que precautele la labor del equipo de trabajo, cuando los absentismos de ciertos trabajadores no suplen con las actividades, en

consecuencia, existe una sobrecarga laboral al no integrar otro trabajador que cubra el personal ausente.

En el caso de la motivación, otro factor determinante del absentismo laboral, se determinó que este fue calificado como regular según el 56%. Razón por la cual, se denotó que la empresa privada de cultivo de palma africana incide al no proveer de oportunidades de crecimiento laboral, falta de reconocimiento del trabajo del personal y proveer de horarios de manera racionalizada, a fin de que el personal pueda satisfacer sus necesidades básicas, incluyendo las fisiológicas, de seguridad, pertenencia, personal y de realización personal, tomando de referencia lo establecido por Maslow.

El clima laboral resultó ser el factor determinante calificado como regular según el 92%, al igual que los otros factores antes mencionado, denotando la existencia de una inadecuada condición laboral provista para el personal, donde el absentismo laboral no contempla aportar en el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores, incluso aspectos de salud, identificando que si un personal tiene lesiones como consecuencia de las condiciones disergonómicas, entre las cuales se encuentran posturas incómodas o forzadas, levantamiento de carga frecuente, esfuerzo de manos y muñeca, repercuten en la inasistencia injustificada, al no tener permisos para la recuperación de lesiones.

No obstante, un punto crítico identificado fue la falta de condiciones laborales que tuvo como resultado el 79% que la calificó como pésimo, teniendo un impacto negativo el cumplimiento de sus actividades de forma eficiente, por la falta de una comunicación fluida que permita informar cuando existe dificultades en los procedimientos propios de la operatividad en el cultivo de la palma africana

El logro de la reducción del absentismo laboral está centrado en promover acciones que retengan al personal y mejore las condiciones durante las jornadas laborales, basado en la identificación de aquellos factores determinantes que resultan ser esenciales para incrementar la asistencia del personal. De modo que, predominando la relevancia de calificar y capacitar a medida que promuevan la protección de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, con acciones enfocadas en impulsar las condiciones laborales que conlleven la reducción de riesgos por accidentes, enfermedades y peligro durante la jornada laboral.

Es importante tomar en cuenta que, la actividad intensiva que tienen los trabajadores al realizar movimientos repetitivos por la manipulación de la carga, propia de la naturaleza del negocio, incide e incrementa de riesgo laboral que el resultado se identifica en la salud en el trabajo.

Por ende, la ergonomía empleada durante las actividades en cada fase de cultivo, especialmente en la cosecha, debe ser parte de la habilidad de la empresa, requiriendo de control a través de medidas de prevención específicas, enfocadas a inducir en los trabajadores mejores condiciones ergonómicas adecuadas para mejorar su trabajo y reducir situaciones que puedan generar lesiones musculoesqueléticas.

Recomendaciones

Posterior a identificar las principales afectaciones en la empresa de cultivo de palma africana y como aporte de medidas de acciones correctivas se detallan las principales recomendaciones:

Realizar acciones que promuevan la asistencia del personal a su jornada laboral, a través de la generación de mejores oportunidades de crecimiento laboral.

Efectuar capacitaciones centradas a instruir al personal en acciones que prioricen mejoras de condiciones ergonómicas que prevengan lesiones musculoesqueléticas.

Realizar incentivos económicos al personal que durante todo el año no haya faltado en ninguna ocasión al trabajo, siendo una acción que genere motivación en cumplir con sus labores.

Efectuar políticas para el personal de campo, a fin de incluir acciones que incluyan multa en caso de falta injustificada y descuento acorde con lo establecido con el ministerio de relaciones laborales en caso de falta justificada, debidamente respaldada por unidades hospitalarias del seguro social.

Por último, se recomienda efectuar una evaluación del desempeño del personal para determinar las necesidades de forma periódica para generar acciones preventivas, detectivas y correctivos que puedan tener un impacto en la productividad laboral.

Referencias Bibliográficas

- Arboleda, X., Bermúdez, N., & Camino, S. (2022). Producción y rentabilidad empresarial en el sector agrícola del Ecuador. *Revista de la CEPAL* (137), 133-137. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e49dc963-9443-40d5-9fda-edd7a0617edb/content>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Deroncele, Á. (2022). Competencia epistémica: Rutas para investigar. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 102-118. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-102.pdf>
- Gómez, M., Galeano, C., & Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442.
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 76-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Huamán, J., Treviños, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 27-47. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. (2023). *Objetivos*. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/objetivos/>
- Munévar, D., Ruiz, E., William, D., Báez, D., Hernández, J., Salamanca, Ó., . . . Mosquera, M. (2020). Cosecha en cultivos de palma de aceite mediante el uso del grabber: caso

- de estudio en una plantación de Colombia. *Revista Palma*, 41(2), 3 -26. Obtenido de <https://publicaciones.fedepalma.org/index.php/palmas/article/view/13164/12970>
- Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2020). *Boletín 4: Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe: riesgos sanitarios; seguridad de los trabajadores e inocuidad*. Obtenido de <https://bit.ly/FAOCOVID19>
- Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *Boletín 4: Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe: riesgos sanitarios; seguridad de los trabajadores e inocuidad*. Obtenido de <https://bit.ly/FAOCOVID19>
- Neusa, G., Alvear, R., Cabezas, E., & Jiménez, J. (2019). Riesgos disergonómicos: Biometría postural de los trabajadores de plantas industriales en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 25(1), 415-428. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113739>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996). Trabajo. *Revista de la OIT* (18). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080680.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (7 de noviembre de 2022). Organización Mundial de la Salud [OMS]. *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Ramos. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Randstad. (2023). *El absentismo laboral repunta en 2023, con cerca de un millón de trabajadores con baja faltando a diario*. Madrid: Randstad. Obtenido de <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/absentismo-t1-2023/>
- Roja, J., & Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciendo*, 23(1), 71-77. doi: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Subgerencia de Análisis de Productos y Servicios de Corporación Financiera Nacional [CFN]. (2022). *Ficha sectorial palma africana: Subgerencia de análisis de productos y servicios*. Corporación Financiera Nacional [CFN]. Obtenido de

<https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2022/fichas-sectoriales-4-trimestre/Ficha-Sectorial-Palma.pdf>

- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Vargas, J., Acevedo, L., & Bermúdez, J. (2020). El ausentismo laboral en el sector de Call Center en la ciudad de Medellín, a la luz de la Teoría del Comportamiento Planificado. *Revista CIES: centro de Investigaciones Escolme*, 11(1), 96-113. Obtenido de <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/283/363>

Apéndices

Apéndice A. Formato de encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDA CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA CUESTIONARIO DE ENCUESTA A PERSONAL

Consigna: Primero un cordial saludo y bienvenida, para conocer sobre el absentismo laboral del trabajador agrícola. Por ello, la presente encuesta está dirigida a trabajadores en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana en la provincia de Orellana.

Instrucciones: Estimados trabajadores participantes, es importante mencionar que su aporte es fundamental para abordar sobre el absentismo laboral. Se solicita cordialmente leer cada pregunta de forma concisa y honesta, seleccionado una respuesta para cada pregunta.

Factores determinantes	Ítems	Ítems	Escala de medición				
			1=Nunca	2=Casi Nunca	3=A veces	4=Casi Siempre	5=Siempre
Administración de carga laboral	1	Las actividades del personal que falta por ausencia justificada no incrementa mi jornada laboral					
	2	La falta de un trabajador es correctamente administrada para evitar incremento de la jornada laboral					
	3	El absentismo de los trabajadores es reemplazado con otra persona contratados temporalmente					
Motivación	4	Tiene oportunidades de crecimiento laboral					
	5	Recibe reconocimiento de su jefe cuando su trabajo es realizado con excelencia					
	6	La empresa organiza los horarios de forma racionalizada fomentando el compromiso laboral					
Clima laboral	7	Las condiciones laborales considera sus necesidades como trabajador					
	8	Los horarios de trabajo permiten que tenga un equilibrio con el ámbito familiar y laboral					
	9	La empresa concede permisos para la recuperación de lesiones causadas durante la jornada laboral.					
Condiciones laborales	10	Recibe capacitación que promueva las condiciones que reduzcan el riesgo disergonómico (posturas incómodas o forzadas, levantamiento de carga frecuente, esfuerzo de manos y muñeca)					
	11	Tiene condiciones adecuadas con iluminación - ventilación que evita el hacinamiento en el ambiente laboral					
	12	Tiene facilidad de comunicación cuando existen afectaciones en la operatividad durante la jornada laboral a causa de ausencia de otros trabajadores					

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, CPA. Paola Solange Plúas Vargas, con C.C: # 0925889057 autora del trabajo de titulación: *Análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de abril de 2024



f. _____

CPA. Paola Solange Plúas Vargas

C.C: 0925889057

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del absentismo laboral del trabajador agrícola en una empresa privada de Cultivo de Palma Africana de la Provincia de Orellana		
AUTOR:	CPA. Paola Solange Plúas Vargas		
REVISOR/TUTOR:	Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14/04/2024	No. DE PÁGINAS:	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	Absentismo laboral, Empresa Agrícola		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Sector agrícola, Ausentismo laboral, Productividad laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>En Ecuador, el sector agrícola tiene cada vez mayores retos por el aumento del absentismo laboral, dejando sin efecto lo indicado por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (2023) quien tiene entre sus objetivos, “Elevar la competitividad del agro, a través del desarrollo productivo con un Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca [MAGAP], fortalecido administrativa y técnicamente, para alcanzar con altos estándares de productividad, bajos costos unitarios y calidad, que garanticen la presencia estable y creciente de la producción del agro en los mercados internos y externos”. Por otra parte, Arboleda et al. (2022) mencionaron, las empresas agrícolas en el país denotan un bajo desempeño de los trabajadores, conllevando un descenso de la productividad, acentuándose más por problemas vinculados con el absentismo laboral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0988655257	E-mail: paola.pluas01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			