



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ENERO – JUNIO 2017

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERIA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE

INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Ausentismo Laboral En La Hacienda Agrícola Bananera “LA MARGARITA”.

EGRESADA:

Vera Benitez Karen Danessa

TUTOR:

Msc, Ing. Fabian Toscano

AÑO 2017

INTRODUCCION

La Hacienda Agrícola Bananera la Margarita es una empresa productora de banano que fue fundada por el Ing. Juan Antonio Larrea Taleb el 22 de octubre del 2000, en estas fincas crecen las mejores frutas se venden marcas como: Fruta Rica, Probanna, Primadonna, Fruta Deli las cuales han logrado darse paso en el mercado internacional por su calidad.

La empresa está dedicada a la producción de banano orgánico y convencional.

Contamos con nuestras propias fincas dedicadas a la producción de este producto altamente tecnificadas y manejadas por un personal capacitado para todas las áreas implicadas en el proceso como fertilización, fumigación, cosecha y empaque de la fruta.

Entre los departamentos administrativos tenemos: producción y control de envíos de la fruta, bodega y almacenaje, gerencia y talento humano.

El control del ausentismo en los trabajadores que se centra mi estudio lo lleva el departamento de Talento Humano quienes se encargan de la selección del personal, evaluación, reclutamiento, capacitaciones al personal ya contratado entre otras funciones.

Se ha implementado con el fin de obtener un registro exacto de los absentistas el uso del sistema GENESIS, con esto se espera tener un mayor control de los trabajadores como su hora de entrada y salida, la labor que realiza y en que finca está laborando.

Misión

Ser productores líderes en Ecuador del banano orgánico y convencional, llegando al consumidor con un producto altamente calificado y delicioso al paladar, tomando en cuenta ser amigable con el ambiente en la producción. De este modo nos consolidamos ser un motor de bienestar para la sociedad.

Visión

Ser líderes productores líderes del banano orgánico y convencional a nivel internacional, cumpliendo con altas normas de calidad para ser un modelo de producción y preservación de recursos naturales en el país y a nivel internacional.

Metodología.

Se realizara una investigación cualitativa porque observaremos mediante encuestas que hay tanto ausentismo en el personal de la “Hacienda Agrícola Bananera Margarita”. Será también cuantitativa, recurriremos al sistema de la empresa para obtener datos reales de cuantos y quienes son las fincas que más se ausenta de su lugar de trabajo.

Este estudio se centra en los trabajadores que se han ausentado en los meses de Enero a Marzo del 2017 este personal representa el 44% de la hacienda, que no se presenta a sus labores por diversas razones sin ninguna justificación.

DESARROLLO

El personal contratado en el periodo Enero-Marzo 2017 cuenta con 210 trabajadores distribuidas en 7 fincas de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1

Fincas que posee la Hacienda Agrícola Bananera Margarita.

	FINCAS	PERSONAL	%
1	MARGARITA	35	17%
2	ROSA ANDREA	32	15%
3	PASION 1	30	14%
4	PASION 2	29	14%
5	SAN ANTONIO	29	14%
6	JUAN ANDRES	30	14%
7	COSECHA	25	12%
	TOTALES	210	100%

Fuente: Datos tomados del sistema Génesis de la Hacienda Agrícola Bananera Margarita.

Del personal mencionado de estas 7 fincas veremos a lo largo del estudio que los que presentan mayor ausentismo son la finca Margarita y Cosecha provocando que el nivel de productividad disminuya en cada finca.

DEFINICIÓN DE AUSENTISMO.

El ausentismo se considera que es la inasistencia de una persona al lugar donde labora y debe cumplir sus funciones. En otras palabras el trabajador no acude a laborar.

Es considerado ausentismo cuando la falta del trabajador o ausencia del mismo se produce en la jornada de trabajo. Cuando este haya dejado su lugar de trabajo y no tenga una justificación

legal, o abandono su puesto sin el permiso de su jefe inmediato. Cuando el trabajador incurre en esta práctica estará incumpliendo con su contrato laboral. Absentismo laboral injustificado también implica que este en su trabajo pero que se dedique a realizar tareas o actividades que no corresponden a su labores dentro de su jornada como estudiar, jugar, entre otros.

El absentismo laboral justificado se da cuando tiene premiso autorizado para la usencia, por porque padece alguna enfermedad crónica que requiere tratamiento, o accidentes que impidan a la persona cumplir con sus labores durante la jornada.

Esta acción recurrente por parte del empleado perjudica principalmente a los empleadores, dificultando el funcionamiento de la empresa y la producción de la misma.

La empresa tiene que suplir las ausencias buscando reemplazos, y esto atenta obviamente con sus ingresos e impide alcanzar el éxito que desea.

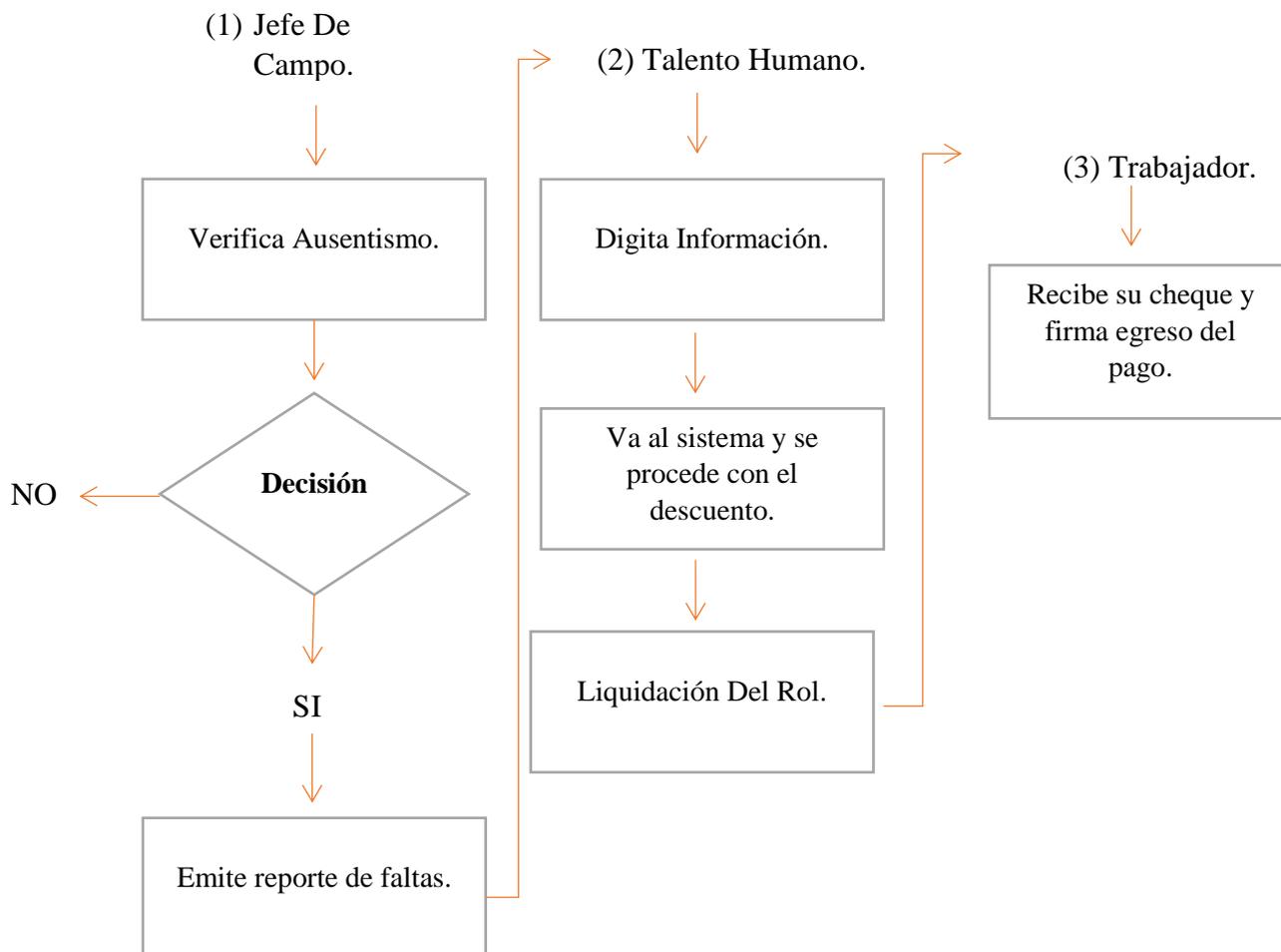
El ausentismo es uno de los problemas que desorganizan la empresa y generan altos costos para el empleador. Para disminuir este problema de ausentismo el departamento de Recursos Humanos de la Hacienda Agrícola Bananera Margarita, acuden a diferentes tipos de sanciones para los trabajadores ausentes, y dar incentivos que estimulen al resto de trabajadores que no se ausentan como flexibilizando los horarios así se reducen los motivos que tiene para faltar.

Podemos decir que la legislación laboral en el Ecuador protege a los trabajadores en algún caso de ausencias por razones como: calamidades domesticas o con mujeres que se encuentra en estado de gestación, y las personas con tratamientos médicos a largo plazo.

El proceso de realizar el descuento en la Hacienda Agrícola Bananera Margarita es:

Grafico 1

Proceso a seguir al descontar faltas de trabajador.



Fuente: Datos tomados del control de nómina en la Hacienda Agrícola Bananera Margarita.

(1): El jefe de campo realiza los partes diarios en donde se reportan las labores diarias del empleado y a su vez le ponen faltan al trabajador que no presenta justificación alguna de su ausencia.

(2): El reporte es entregado al departamento de Recursos Humanos. La encargada de nómina se encarga de digitar los reportes. Liquidan la semana del trabajador descontando las faltas que tuvo en esas fechas.

(3) El trabajador recibe su pago y firma su comprobante.

En la Hacienda Margarita además de descontar el valor de las multas del sueldo del trabajador, no se le cancela el día que no trabajo es decir aparte de no recibir su pago de esa jornada que no laboro se le procede con el descuento de la falta.

Tabla 2
Ejemplo de rol de pago de trabajadores ausentes.

N°	Finca	Nomina	Total Sueldo	Descuento Faltas	Neto Recibir	A
1	Cosecha	Medina E. Álvaro	86.53	-24.50	62.03	
2	Cosecha	Torres Torres Jorge	86.53	-12.25	74.28	
3	Cosecha	Icaza González Wilson	86.53	-12.25	74.28	
4	Cosecha	Bolaños Alvarado Eloy	86.53	-12.25	74.28	
5	Cosecha	Vera Recillo Juan	86.53	-12.25	74.28	
Totales			432.65	-73.50	359.15	

Fuente: Datos Escogidos De La Sección Nómina De Recursos Humanos.

Podemos ver en la tabla N. ° 2 como el trabajador faltó, por lo tanto, no se le paga ni el día y a su vez gana una multa de \$12.25 que serán descontadas de su pago semanal. Si el trabajador no hubiera faltado su sueldo sería \$86.53 que es el básico por semana, pero faltó y su valor a cobrar es de \$74.28

Las multas que la empresa imponga a sus empleados, deben encontrarse establecidas legalmente en el reglamento interno de la empresa, de lo contrario si la empresa pone multas estas no tendrán fundamento legal. Si la empresa no tiene reglamento interno no podrá aplicar multas a sus trabajadores. (Gerencie.com, 2008)

El absentismo laboral incrementa sin duda el coste laboral de la empresa, y las instituciones a las que obliga están muchas veces en el origen de los errores cometidos en el proceso

productivo o son las causas de una menor calidad del servicio ofrecido. Pero además en los últimos años el absentismo no ha dejado de incrementarse de manera generalizada en todos los sectores productivos y en todos los ámbitos por eso se ha convertido en un asunto de gran importancia para la gestión de recursos humanos de cualquier organización para lograr un alto grado de eficiencia empresarial. (Mateos, 2006)

Tipos de ausentismo.

Existen dos tipos de ausencias:

- Ausencia laboral: Es la ausencia justificada cuando el empleado tiene licencia por maternidad, enfermedad, entre otros.
- Ausencia presencial: Este tipo de ausencia presenta un alto riesgo, y aunque el trabajador asiste a su puesto de trabajo, no da lo mejor de sí mismo.

Aunque ambas ausencias laborales tienen costos para la empresa, las innovaciones en control de presencia y sistemas de control digital de horario están aumentando. Este tipo de sistemas ayudan a la gestión del absentismo en las empresas. Surgen así unas nuevas formas de trabajar donde las personas pueden realizar distintos tipos de trabajos desde casa, que faciliten la conciliación laboral y beneficien a trabajadores y empresas. (Joblers., 2015)

Costos

El ausentismo laboral genera costos a la empresa pueden ser costos directos e indirectos que perjudican a la empresa.

Costos directos.

- Pago del salario completo al trabajador.
- Pagos de ley como IEES.
- Gastos como implementación de biométricos, personal de seguimiento a trabajadores ausentes.

Costos indirectos:

- Contratación de personal eventual para ocupar el cargo del ausente.
- Tareas mal realizadas.
- Retraso en el proceso de embarque de los contenedores.
- Baja producción.
- Reprogramación de procesos.

Además del costo que generan, ocurren problemas entre compañeros y se genera un mal ambiente laboral por que tienen que reemplazar a sus compañeros ausentes.

Causas del ausentismo en la Hacienda Margarita.

Enfermedad comprobada: Enfermedad real que justifique la ausencia del empleado se justifica solo mediante certificados médicos emitidos por la casa de salud donde se atendió.

Enfermedad no comprobada: En este caso el trabajador no presenta ningún justificativo tendrá que someterse a las sanciones por parte de la empresa, él tiene la responsabilidad si se encuentra en mal estado de salud ir a una casa de asistencia médica del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social en donde está afiliado por parte de la empresa.

Razones de carácter familiar: Se refiere a razones de índole familiar que impiden la asistencia a su lugar de trabajo un ejemplo de esto es el cuidado de los niños pequeños, incidentes ocurridos en casa.

Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor: son los atrasos que tenga el empleado a la hora de ir al trabajo.

Faltas por motivos personales: Este punto se refiere a las situaciones personales que el trabajador considera que tiene que atender con prioridad.

Problemas financieros: La falta de recursos económicos que tenga el trabajador para los gastos diarios.

Problemas de transporte: Es uno de los motivos principales de atraso, ya que al no disponer de un medio de transporte tiene que coordinar la salida a tiempo de su casa y el recorrido hasta llegar al lugar del trabajo.

Falta de motivación para trabajar: Este punto se consideraría que puede provocar la ausencia definitiva del trabajador poniendo la renuncia o abandonando su lugar de trabajo, ya que tiene poca predisposición para realizar las tareas asignadas se puede deber a un mal ambiente laboral o la actitud del trabajador. (Betty, 2017)

Diagnóstico de las causas en la Hacienda Agrícola Bananera Margarita.

Tabla 3

Las causas por las que los trabajadores se ausentan son:

<u>Nº Fincas</u>	<u>Número De</u> <u>Trabajadores</u>	<u>Causas</u>	<u>Observación</u>
MARGARITA	28	A,D,F,G	A. Enfermedad no comprobada.
ROSA	12	A,C,D	B. Razones de carácter familiar.
ANDREA			
PASION 1	6	C,F	C. Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
PASION 2	12	B,D,G	D. Faltas involuntarias por motivos personales.
SAN	2	A,F	E. Dificultades y problemas financieros.
ANTONIO			
JUAN	4	E,F	F. Problemas de transporte.
ANDRES			
COSECHA	26	A,B,D,G	G. Baja motivación para trabajar.
Totales	90		

Fuente: Datos tomados del sistema de la hacienda agrícola bananera Margarita.

Consecuencias del ausentismo laboral en la Hacienda Margarita.

El ausentismo entorpece el funcionamiento adecuado de la empresa, obligándola a contratar más personal del que se necesita, desorganizando la producción.

También disminuye la fuerza laboral, rebaja la calidad de los productos, lo que afecta la producción y disminuye los beneficios que la empresa obtuviera si no hubiera ausentismo.

(Ensayos.com, Club, 2013)

Las consecuencias que producen este ausentismo en la Hacienda Margarita provocan:

1. Rotación interna del personal. (Por ejemplo, que de la finca Juan Andrés se tomó personal para cosecha).
2. Desorganizan las cuadrillas, elaboradas por el jefe de campo.
3. Necesidad de contratar nuevo personal cuando las faltas son recurrentes.
4. Disminuyen los niveles de producción de cajas.

Los efectos negativos del ausentismo laboral son para la empresa, los compañeros de trabajo y la familia del empleado ausente.

Entre estos tenemos:

- Reducción de los ingresos familiares. (Debido al descuento por faltas)
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, sin beneficio económico. (Si utilizan a un trabajador que realiza la labor de limpieza de empacadora, para garruchero tendrá que hacer más trabajo sin ningún aumento de su sueldo por día.)
- Accidentes con los sustitutos cuando no están familiarizados con el trabajo.
- Conflictos entre los empleados.

Medición del ausentismo laboral en la empresa.

El cálculo del índice de ausentismo laboral nos reflejará, de una manera porcentual, cual ha sido el tiempo que los trabajadores se han ausentado de su puesto de trabajo en relación al tiempo que se esperaba que estuviesen.

Para calcular el índice de ausentismo laboral necesitaremos conocer las horas perdidas por los trabajadores, las horas de la jornada de trabajo y el número total de trabajadores.

La fórmula del ausentismo laboral es la siguiente:

$$\frac{\text{HORAS DE TRABAJO}}{\text{JORNADA LABORAL X TOTAL DE TRABAJADORES.}} \times 100$$

(Marineli, 2014)

Tabla 4

Calculo de ausentismo en la hacienda margarita en los meses de Enero a Marzo del 2017.

	<u>HORAS</u>	<u>JORNADA</u>	<u>TOTAL DE</u>	%	
	<u>PERDIDAS</u>	<u>LABORAL</u>	<u>TRABAJADORES</u>		
MESES	ENERO	32	8	25	16%
	FEBRERO	34.67	8	29	15%
	MARZO	37.3	8	36	13%
	TOTALES	104	24	90	44%

Fuente: Datos tomados del sistema de la hacienda agrícola bananera Margarita.

Según la tabla podemos ver que el mes que más tuvo ausentismo fue el mes de febrero con 29 trabajadores. Cabe mencionar que el cálculo de las horas perdidas se realizó de la siguiente manera en base a los días de faltas por 8 horas que tiene la jornada, y luego dividimos este total para los meses que tomamos la muestra.

Porcentaje del personal ausente por fincas.

Tabla 5

Personal ausente por fincas.

FINCAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	TOTAL	%
MARGARITA	14	3	11	28	<u>14%</u>
PASION 1	4	6	3	11.5	6%
PASION 2	1	3	1	4.5	2%
ROSA ANDREA	5	3	7	11.5	6%
SAN ANTONIO	2	0	0	2	1%
JUAN ANDRES	1	2	2	4	2%
COSECHA	8	12	12	26	<u>13%</u>
TOTALES	<u>35</u>	<u>29</u>	<u>36</u>	<u>87.5</u>	<u>44%</u>

Fuente: Datos tomados del sistema de la hacienda agrícola bananera Margarita.

De las 7 fincas representadas en la tabla las que presentan más ausentismo es la cuadrilla de Cosecha con un 13% y la finca Margarita con un 14%.

Porcentajes de ausencias según motivos justificados e injustificados.

Tabla 6

Distribución de los trabajadores ausente según motivos meses de Enero a Marzo 2017.

Motivos de ausencias.	TOTAL	%
ENFERMEDAD	57	29%
PATERNIDAD	2	1%
FALTAS SIN AVISO	90	44%
TOTALES	149	75%

Fuente: Datos tomados del sistema de la hacienda agrícola bananera Margarita.

Como podemos observar los que faltan sin aviso son el 44% del personal es decir 90 trabajadores que serían las faltas injustificadas. Esto perjudica a la empresa porque se afecta su productividad sin una razón justificada formalmente, y a los trabajadores les ocasiona un problema, ya que como hemos visto les significa un descuento directo en el salario semanal.

Motivos injustificados.

Tabla 7

Motivos injustificados de ausencias.

MOTIVOS	TOTAL PERSONAS	%
ENFERMEDAD NO COMPROBADA	15	17%
PROBLEMAS PERSONALES	20	22%
PROBLEMAS DE TRANSPORTE	10	11%
FALTAS SIN JUSTIFICAR	45	50%
TOTAL	90	100%

Fuente: Datos tomados del sistema de la hacienda agrícola bananera Margarita.

Los motivos por los que se da el ausentismo sin algún documento justificativo son enfermedad no comprobada, problemas personales, problemas de transporte, y aún sigue habiendo un alto porcentaje que no justifica sus ausencias siendo de las 90 personas ausentes el 50%, es decir de 45 personas aún no sabemos las causas por las que falten a sus labores.

Ausencias justificadas.

Tabla 8

Motivos de ausencias justificadas.

PATERNIDAD	2	3%
ENFERMEDAD COMPROBADA	57	97%
	59	100%

Es destacable en particular, la importancia que adquiere el ausentismo por enfermedad que de las 59 personas que justifican su ausencia 57 se justifican con certificado médico.

Por otra parte, cabe señalar que otras razones de inasistencia como paternidad representan un porcentaje muy bajo del total del ausentismo registrado en las empresas.

Propuesta

De acuerdo a la investigación realizada se propone lo siguiente:

- La empresa tiene que dar a conocer a dónde quiere llegar y las metas que quiere alcanzar siempre con la ayuda de sus empleados.
- Investigar cuales son las causas del por qué un empleado falta muestra este comportamiento de ausentismo.
- El departamento de Recursos Humanos hará un registro de los empleados ausentes y se le hará un seguimiento a cada uno de ellos.
- Aceptar la sugerencia de los empleados en cuanto a cómo se puede llegar a una meta.
- Acondicionar los puestos de trabajos para que tengan un ambiente cómodo donde realizar sus tareas.

CONCLUSIONES

El ausentismo es un gasto para la empresa, porque el trabajo asignado a un cargo dado no lo hace la persona a quien se le paga por esto, cuando se encuentra ausente. Es otro individuo quien lo hace. Según el estudio realizado concluimos que el 44% del personal total de la Hacienda Agrícola Bananera Margarita se ausenta sin motivo alguno.

Se convirtió el control del ausentismo en una de las tareas principales para el departamento Recursos Humanos. Nosotros como empleados podemos evitar este tipo de dificultades a la empresa asistiendo puntualmente a nuestro lugar de empleo y si tenemos algún problema de los antes mencionados en el estudio que provocan nuestra ausencia comunicarlo de antemano, presentado certificaciones legales, comunicándonos con nuestro jefe inmediato.

Bibliografía

- Betty, C. B. (3 de enero de 2017). DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES EN EL AUSENTISMO. Guayaquil, Guayas., Ecuador. Obtenido de Edu.Ec:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17130/1/TESIS%20BETTY%20CORTEZ%2023mar2017.pdf>
- Definicion ABC. (s.f.). *Definición de Absentismo Laboral*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/absentismo-laboral.php>
- Definicon.de. (2016). *Definicion.De*. Obtenido de Definicion.De:
<http://definicion.de/ausentismo/>
- Diego, B. (octubre de 2016). *Fcea.edu.uy*. Obtenido de Fcea.edu.uy:
http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
- Ena, R. C. (01 de 07 de 2008). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis:
http://html.rincondelvago.com/metodologia-de-investigacion_1.html
- Ensayos.com, Club. (marzo de 2013). *Club Ensayos.com*. Obtenido de Club Ensayos.com:
<https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Ausentismo-Laboral/640584.html>
- Gerencie.com. (7 de SEPTIEMBRE de 2008). *GERENCIE.COM*. Obtenido de GERENCIE.COM: <https://www.gerencie.com/las-empresas-pueden-imponer-multas-a-sus-trabajadores.html>
- Gonzalez, R. (6 de agosto de 2012). *blogger*. Obtenido de blogger:
<http://randolpgr16.blogspot.com/>

Inngresa. (6 de diciembre de 2016). *Inngresa*. Obtenido de Inngresa.:

<https://inngresa.com/causas-costos-ausentismo-laboral/>

Joblers. (13 de mayo de 2015). *Joblers*. Obtenido de Joblers.: <http://www.joblers.net/tipos-de-absentismo-laboral.html>

Linares, E. (12 de 5 de 2012). *Blogspot*. Obtenido de Blogspot: <http://alyrp.blogspot.com/>

Marineli. (14 de 08 de 2014). *Finanzaas Ep*. Obtenido de Finanzaas Ep:

<https://www.google.com.ec/search?q=formula+para+medir+ausentismo+laboral&oq=formula+para+medicion+del+ausentismo&aqs=chrome.1.69i57j0.10845j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Mateos, J. F. (2006). *ABSENTISMO LABORAL*. MADRID: FUNDACION CONFEMETAL EDITORIAL.

Ortega, J. F. (21 de agosto de 2014). *Dspace*. Obtenido de

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

PINTO, J. C. (17 de MAYO de 2013). *BLOGSPOT*. Obtenido de BLOGSPOT:

<http://ausentismolabora.blogspot.com/>

Rafael, M. (1 de mayo de 2009). *slideshare.com*. Obtenido de slideshare.com:

<http://ausentismolabora.blogspot.com/>

Tecniagrex. (s.f.). *Tecniagrex*. Obtenido de Tecniagrex.:

<http://www.tecniagrex.eu/component/k2/item/9-marca>

Wordpress.com. (noviembre de 2011). *Wordpress.com*. Obtenido de Wordpress.com:

<https://ausentismolaboral.files.wordpress.com/2011/11/ausentismo-laboral.pdf>

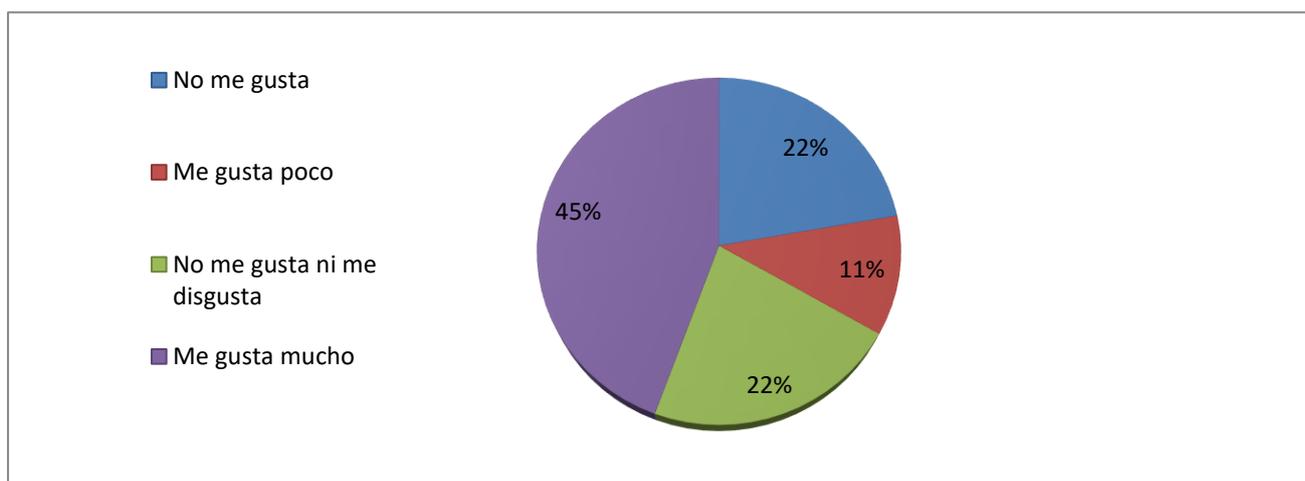
ANEXOS

ENCUESTAS

Realizada a los trabajadores que se ausentan:

1. Le gusta el trabajo que desempeña.

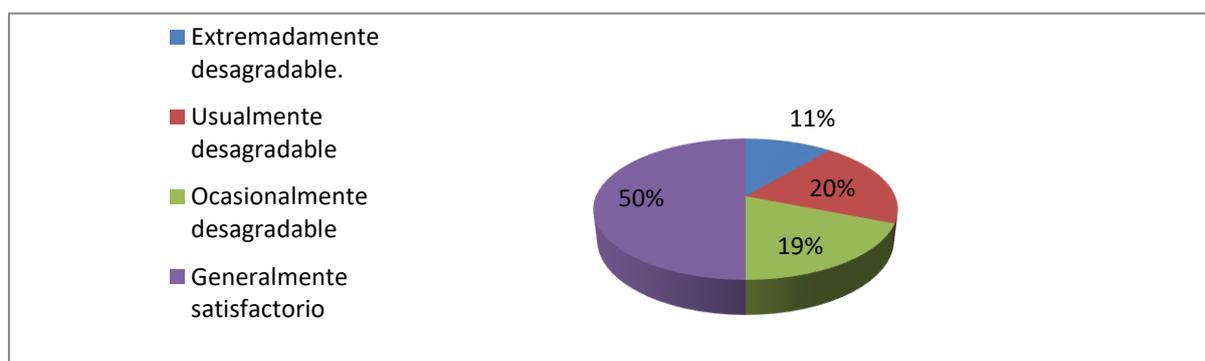
- A. No me gusta
- B. Me gusta un poco
- C. No me gusta ni me disgusta.
- D. Me gusta mucho



Nota: El 45% de los trabajadores considera que le gusta la labor que desempeña.

2. La atmósfera en su sitio de trabajo es:

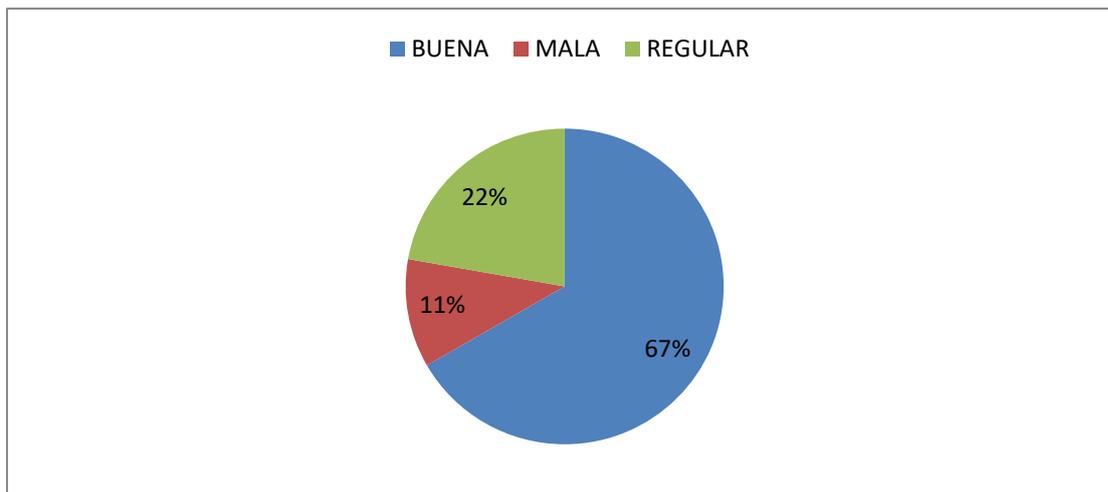
- A. Extremadamente desagradable.
- B. Usualmente desagradable
- C. Ocasionalmente desagradable
- D. Generalmente satisfactorio



Nota: El 50% de los trabajadores encuestados consideran que el ambiente en su trabajo es satisfactorio.

3. La relación con sus compañeros de trabajo es:

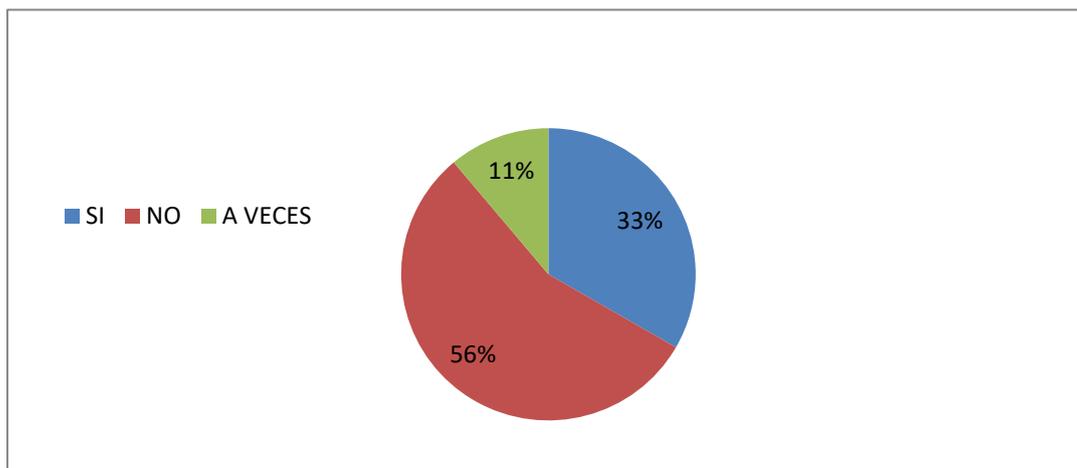
- A. Buena.
- B. Mala.
- C. Regular.



Nota: El 67% de los trabajadores encuestados opinan que la relación con sus compañeros es buena.

4. Cuando requiere un permiso se lo dan fácilmente:

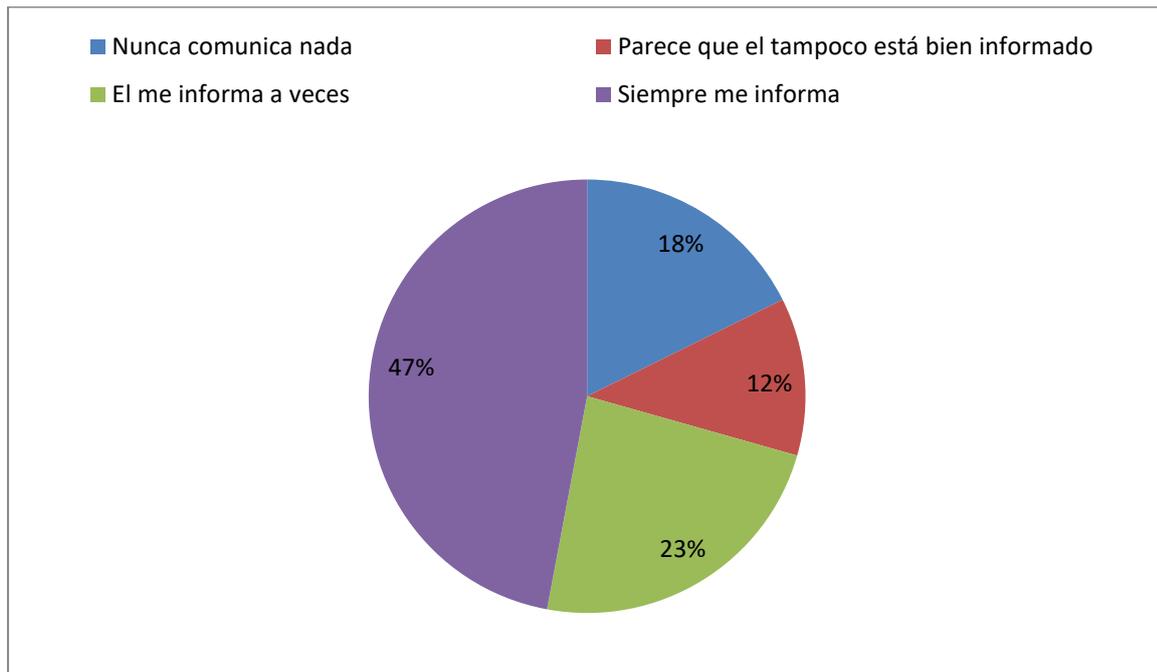
- A. SI.
- B. NO.
- C. A VECES.



Nota: El 56% de los trabajadores encuestados dice que al solicitar un permiso no se lo dan.

5. ¿Qué tan bien le mantiene informado su jefe inmediato sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía?

- A. Nunca comunica nada
- B. Parece que él tampoco está bien informado
- C. Él me informa a veces
- D. Siempre me informa



Nota: El 47% de los trabajadores encuestados dice que al solicitar un permiso no se lo dan.