



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE MANABÍ

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN RELACIÓN AL AUSENTISMO EN LA
EMPRESA CONSTRUCTORA PANACEA & ARQUITECTOS ANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLES Y LOCAL**

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

PREVIO AL TÍTULO DE

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA

LOOR MEDRANDA ROMARIA GUADALUPE

TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PhD. HILARIÓN VEGAS MELÉNDEZ

2021

PORTOVIEJO – MANABÍ - ECUADOR

PhD. Hilarión Vegas Meléndez

TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

En mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

PhD. Hilarión Vegas Meléndez

TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador aprueba el presente manuscrito de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí.

Gabriela Loor Marcillo, Mg.
1310198070
PRIMER LECTOR

Neil Eduardo Brito Pardo, Mg.
0601889090
SEGUNDO LECTOR

Oscar Cerón Tactac, Mg.
1310821911
TERCER LECTOR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de sustento que ha sido debidamente citada en nuestro trabajo. Este trabajo es de total responsabilidad de la autora, quien declaran bajo juramento que ninguna sección de esta tesis infringe los derechos de autor de nadie.

Portoviejo, mayo de 2021

(f): _____

Loor Medranda Romaria Guadalupe

C.I.: 1310830862

Dirección: Portoviejo – Manabí - Ecuador

Correo electrónico: romarialoorm@hotmail.com

Teléfono: +593 96 960 7682

DECLARACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente de información al autor de este trabajo.

Loor Medranda Romaria Guadalupe

C.I.: 1310830862

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo principalmente a Dios ya que ha sido mi guía a lo largo de mi vida.

A mis padres que han trazado mi camino para dar pasos firmes en mi vida personal, laboral y académica.

Especialmente a mi madre porque su apoyo jamás se ha desvanecido, resaltando su amor, paciencia y esfuerzo y me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

A mi tía, quién ha sido mi segunda madre y ha estado latente su apoyo e impulso en cada paso que doy.

Loor Medranda Romaria Guadalupe

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi luz en este largo camino, además de brindarme la fortaleza necesaria para cada obstáculo.

A mi mamá quién a pesar de criarme sola siempre ha permanecido fuerte, brindándome la mejor educación y enseñanzas de vida.

A mi papá que a pesar de haber partido antes de tiempo me sigue guiando y dando energía para continuar.

A mi tía por apoyarme en cada paso que doy por sus consejos y amor brindado, llegando a ser mi segunda madre.

A mis abuelitos por brindarme motivación y sabiduría.

A mi familia en general por apoyarme en cada decisión.

A mi novio por ser mi soporte durante todo este tiempo, más aún en estos últimos meses en los que me ha impulsado a ser mejor.

A la empresa Empresa Constructora Panacea & Arquitectos por brindarme la información oportuna para el desarrollo de mi Trabajo de Titulación.

Loor Medranda Romaria Guadalupe

RESUMEN

Esta investigación mixta analizó la gestión de talento humano en relación al ausentismo laboral en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos en Portoviejo, durante la pandemia por COVID-19, dado que, se considera un desafío constante la gestión de talento humano ante las restricciones de la enfermedad, así como el distanciamiento social, lo cual ha abierto una brecha entre el bienestar del personal y el de la empresa. Para efectos de este estudio, realizado desde noviembre de 2020 hasta noviembre de 2021, la metodología empleada fue documental y descriptiva; las técnicas de recolección de datos fueron una entrevista con el gerente sobre la gestión de talento humano, y una encuesta aplicada a 15 empleados sobre la frecuencia y razones de ausentismo en la empresa. Los resultados de la entrevista indican que, se otorga permiso no remunerado para ausentarse siempre y cuando represente una causa mayor para el trabajador como, por ejemplo, muerte de un familiar, trámites legales y/o bancarios, entre otros. Los resultados de las encuestas evidencian que el 67% de los encuestados ha faltado por el miedo a contraer la enfermedad, y por la incertidumbre de poder contagiar a sus familiares; el 27% ha optado por teletrabajo; y el 60% ha aplicado altas medidas de seguridad laboral. Se concluye que la gestión del ausentismo laboral en esta empresa es óptima y prioriza el bienestar de sus trabajadores. Se recomienda indagar sobre la gestión de procesos bajo este contexto en futuras investigaciones.

Palabras clave: ausentismo, COVID-19, gestión de talento humano

ABSTRACT

This mixed research study assessed talent management regarding absenteeism at *Empresa Constructora Panacea & Arquitectos* in Portoviejo, during the COVID-19 pandemic, given that talent management is considered as a continuous challenge in light of the restrictions caused by this disease, as well as the social distancing rules, which have created a gap between the well-being of the staff and that of the company. For the purpose of this research study, which was carried out from November 2020 through November 2021, documentary and descriptive methods were used; data collection techniques were an interview with the manager about talent management, and a survey of the frequency and reasons for absenteeism in the workplace applied to 15 employees. The interview findings show that an unpaid personal leave of absence may be granted as long as it represents a major reason for the employee such as death of a family member, legal and/or banking procedures, among others. The survey findings reveal that 67% of these employees have been absent because they are afraid of contracting this disease, and because they face uncertainty of infecting their family members; 27% of them have chosen the telework modality; and 60% have used effective safety measures in the workplace. It is concluded that talent management of absenteeism is optimal at this company, and it prioritizes the well-being of its employees. It is recommended finding out further information on process management in this context, to carry out future research studies.

Keywords: absenteeism, COVID-19, talent management

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	ii
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	iii
DECLARACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	1
DISEÑO METODOLÓGICO	3
RESULTADOS	6
DISCUSIÓN	25
CONCLUSIONES	27
BIBLIOGRAFÍA	28
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	4
Tabla 2	5
Tabla 3	10
Tabla 4	14
Tabla 5	15
Tabla 6	16
Tabla 7	17
Tabla 8	18
Tabla 9	19
Tabla 10	20
Tabla 11	21
Tabla 12	22

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el Covid-19 ha sido una crisis inesperada en todos los países del mundo, dicha problemática sanitaria ha causado innumerables eventos perjudiciales en diversas áreas especialmente en la empresarial, de acuerdo con Deloitte (2020):

El Covid-19 está tomando al mundo por sorpresa, causando una gran cantidad de incertidumbre y plantea cuestiones que requieren respuestas inteligentes para las personas e instituciones empresariales. Dada la importancia de las personas para la organización, las empresas deben planear cómo responder a las necesidades de la gente durante el desafío que se está desarrollando. Añade que es útil pensar en esto en tres dimensiones profundamente conectadas en una organización: Trabajo (el qué), Fuerza laboral (el quién), y Lugar de trabajo (el dónde). (p. 34)

Así también, Yong (2020), expone su criterio en relación a la fortaleza del talento humano en tiempos de COVID-19, en donde indica que “la crisis corporativa que vivimos hoy producto de la pandemia debe enfrentarse, al menos, en tres “oleadas”: movilizar, estabilizar y definir la nueva estrategia”. Así también indicó que “las organizaciones que puedan acelerar la velocidad de progreso con éxito a través de dichas olas tenderán a emerger más fuertes, siendo un elemento fundamental para ello contar con el equipo de trabajo apropiado para implementar dicho modelo”.

Por otro lado, KPMG (2020), indicó sobre prácticas de recursos humanos en tiempos de COVID-19 que “se han vivenciado múltiples cambios en diferentes áreas, tanto a nivel de personas, organizaciones, sociedad, entre otros. En las empresas, todas las áreas se han visto afectadas, unas más que otras”. Además, indicó que:

El área de recursos humanos no es solo una de las más afectadas, sino también de la que se espera más respuesta. La situación coyuntural ha dejado clara la necesidad de ver dicha área como un aliado estratégico de la organización. Además, resalta que la situación actual ha orientado a las organizaciones a buscar acciones que aumenten la eficiencia de la organización y apoye a la reducción de costos como el reajuste del espacio físico es la respuesta ante el movimiento de la fuerza laboral de las oficinas al hogar. (p.74)

En este sentido, el individuo reconocido empresarialmente como talento humano forma parte sustancial en los procesos de productividad de la empresa, es decir son la

clave para el mantenimiento y estabilidad económica. No obstante, dicho aspecto es muy difícil de manejar, dado que los factores externos como internos pueden inestabilizar sus acciones laborales, un ejemplo claro y actual es la crisis sanitaria Covid-19.

Para muchas empresas el actuar de manera oportuna en el área de talento humano ha sido un verdadero desafío, ya que las restricciones de la enfermedad como el distanciamiento social, han abierto una brecha entre el bienestar del personal y el de la empresa. El objetivo general de la investigación fue analizar la gestión de talento humano en relación al ausentismo en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19. Se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las teorías relacionadas con la gestión del talento humano.
- Describir el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el ausentismo durante la pandemia por Covid-19 en la empresa constructora Panacea & Arquitectos.
- Evaluar la gestión de talento humano en relación al ausentismo en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19.

DISEÑO METODOLÓGICO

Variables

Variable Dependiente

Gestión del talento humano

Variable Independiente

Pandemia por Covid-19

Tipo de Investigación

Para el presente estudio se llevó a cabo la investigación de enfoque mixta (cualitativa y cuantitativa), documental y descriptiva, en donde la misma fue:

Documental: se implementó con fines de recabar información variada por medio de revistas indexadas, textos científicos, documentos de titulación, entre otros, permitiendo así sustentar las variables de estudio en cuanto a la gestión del talento humano, el ausentismo y los efectos del Covid-19 en torno a dichas temáticas.

Descriptiva: se efectuó dada la necesidad de describir de manera adecuada los principales atributos y componentes de la gestión del talento humano, añadiendo su efecto producto de la pandemia.

Técnicas de Investigación

Cualitativa

Como técnica de investigación de enfoque cualitativo se empleó la entrevista, misma que fue realizada a Jacqueline de Los Ángeles Duque Cevallos gerente de la empresa; la misma permitió el análisis exhaustivo, crítico, analítico e interpretativo de los factores intervinientes en la gestión de talento humano en relación al ausentismo en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19.

Cuantitativa

En relación a la técnica cuantitativa de investigación, se aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa constructora Panacea y arquitectos para analizar las variables intervinientes en la temática. Cabe destacar que la intención inicial fue medir la opinión de los trabajadores.

Población y muestra

Población

La población es el conjunto de referencia sobre el cual se desarrolló la investigación. La población universal corresponde a todo el personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos mismo que está ubicada en la ciudad de Portoviejo, Manabí; dicha población es de un total de 15 personas.

Muestra

La muestra es el subconjunto proveniente de la población universo, dentro de la presente se tomó en consideración la totalidad de los trabajadores de la empresa constructora Panacea y Arquitectos detallada a continuación:

Tabla 1

Personal administrativo

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	C.I./ N° Pasaporte	CARGO
1	Jacqueline de Los Ángeles Duque Cevallos	1709795429	Gerente general
2	Darwin Armando Zabala Duque	171718364-2	arquitecto principal
3	Lenin Oswaldo Noques Carlosama	100380390-3	Arquitecto
4	Angélica Isamar Zabala Duque	171791963-1	Abogada
5	Darwin Fabián Zabala Sigchos	170763463-8	Ingeniero civil
6	Bryan Fabián Zabala Duque	171791964-9	Ingeniero comercial
7	Yerlin Yorivet Marriaga Méndez	148665581	Administradora

Fuente: Empresa Constructora Panacea & Arquitectos (2021)

Elaboración: Propia de la autora

Tabla 2*Personal Obrero*

N°	NOMBRE Y APELLIDO	C.I./ N° Pasaporte	CARGO
1	Víctor Manuel Cevallos Delgado	131038029-8	Obrero
2	Julio Cesar Molino Lino	131372305-6	Obrero
3	Darío Javier Toala Bazurto	131321417-1	Obrero
4	Johnny Gabriel Macías Ceme	131344881-1	Obrero
5	Luis Antonio Choez Rodríguez	131399846-8	Obrero
6	Walter Saúl Molina Lino	131085417-7	Obrero
7	Wilmer Roger Ponce Suarez	131571095-2	Obrero
8	Víctor Alfonso Quiroz Sánchez	131218107-4	Obrero

Fuente: Empresa Constructora Panacea & Arquitectos (2021)

Elaboración: Propia de la autora.

RESULTADOS

OE 1: Identificación de las teorías relacionadas con la gestión del talento humano

Talento humano

Empresa, podría definirse dicha terminología como una organización o institución dedicada a actividades con fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de los diferentes individuos de la sociedad mediante bienes o servicios prestados. Las empresas son muy comunes en cualquier lugar del mundo, y son necesarias para que exista fluctuación de intereses, sin esta probablemente no existiera movimientos económicos en las sociedades. La misma tiene muchos aspectos importantes, ejemplo de ello es el talento humano caracterizado por ser el elemento básico del desarrollo de la organización de servicios, por ello es necesario destacar algunos conceptos en esta categoría.

Inicialmente, Prieto (2013) indicó que “El talento humano entonces, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará”

Así mismo, Ibarra (2016) expresa que:

La definición del talento humano se enfoca en las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación, es decir se refleja su talento en el sentido en que entiende y comprende y además posee la capacidad de resolver problemas laborales dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencias para hacerlo. Además, indicó que el Talento humano se considera como el conjunto de dotes intelectuales de una persona, que consiste en la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; sin embargo, serán estas últimas las que determinarán un desempeño superior. (p. 28)

Por otro lado, Alles, (2012), indica que bajo su consideración el talento humano es:

El conjunto de dotes intelectuales de una persona. A partir de esta definición y en perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias, ese conjunto de dotes intelectuales consiste en la sumatoria de dos subconjuntos: los

conocimientos y las competencias: sin embargo, serán estas últimas las que determinarán un desempeño superior (p.119)

En concordancia con lo expresado, Saracho, (2010) indica que el talento humano es “una combinación de capacidades o competencias y por lo tanto es desarrollable y generalizable, la mayoría de las actividades organizacionales dirigidas a identificar, desarrollar y retener talentos.”

Así también, Cadena (2016), expresa que el talento humano es el elemento esencial en el desarrollo de las instituciones de servicios, es necesario resaltar algunos conceptos de esta categoría. Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual

Con base en las opiniones expuestas por los autores, se considera que el talento humano puede conceptualizarse como colaboradores con un conjunto de habilidades natas y aprendidas que tienen un impacto positivo en el desempeño comercial y la productividad de cualquier organización.

En la actualidad las empresas consideran al ser humano como la causa del cambio, desarrollo y progreso de mejora en las instituciones. Dicha perspectiva permite dejar en el pasado la concepción de que los individuos son solo un recurso más —que además deben de ser administrados como si se tratase de dinero, materiales, entre otros— para al fin ser consideradas como personas con destrezas, talentos, aspiraciones y proyecciones que dan sentido a los procesos empresariales y que agregan valor a las organizaciones brindando un trabajo colaborativo y proactivo.

Gestión de talento humano

La gestión de personas y conocimiento es la gestión de la planificación estratégica para las personas que trabajan en organizaciones laborales. Hoy en día, la gestión del conocimiento en las actividades empresariales es esencialmente el análisis y la planificación estratégica de los recursos humanos. La gestión de recursos humanos depende cada vez más de la capacidad de expresión entre sistemas técnicos, y depende fundamentalmente de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), la estructura organizativa (entendida como un conjunto de relaciones internas y externas establecidas por la empresa) y el desarrollo de capital humano. En esta

afirmación, el factor decisivo es la competencia laboral que encarna el capital humano. A continuación, se muestran algunas conceptualizaciones.

De acuerdo con Merli (1997) como la "capacidad que posee una empresa para lograr, con mucha rapidez, importantes resultados operativos que la coloquen en la posición de alcanzar su éxito tanto a corto como mediano y largo plazo". Por ello Jiménez *et al.*, (2013) la acción empresarial para conseguir logros está vinculada a las personas y sus talentos, quienes deben responder de forma acertada a los cambios que el entorno exige.

Otro aporte a esta definición se refiere a los Sistemas de gestión, que se fundamentan, según Génesis & Suárez (2010), en la mejora continua de los procesos con el objetivo de satisfacer a los clientes internos y externos, lo que en la actualidad es una necesidad para las empresas que pretenden mantenerse competitivas en el mercado. Según Carballo (2013) para que la gestión empresarial sea exitosa debe estar centrada en los aspectos importantes o relevantes de las empresas. En la misma línea, Jaramillo (2005) menciona que, dentro de la gestión empresarial moderna, la gestión de personas es considerada actualmente un factor importante y estratégico que representa una ventaja competitiva para la empresa y que, por lo tanto, los procesos de gestión del talento humano deben ser prioritarios.

Cuando hablamos de gestión nos referimos al conjunto de diligencias que se realizarán para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado. En la era del conocimiento, los equipos de gestión de recursos humanos continúan surgiendo y reemplazan al departamento de recursos humanos. Las prácticas de recursos humanos se delegan en gerentes directos de toda la organización, quienes se convierten en gerentes de recursos humanos, y las tareas burocráticas y operativas innecesarias se transfieren a terceros a través de la subcontratación. (Chiavenato, 2009)

De acuerdo con Chiavenato (2009) el equipo de gestión del talento no necesita realizar actividades comerciales, pero es responsable de brindar asesoría interna para que la región pueda realizar actividades estratégicas con orientación global y enfrentar el futuro y destino de la organización y sus integrantes. Las personas ya no son agentes pasivos administrados, sino que se convierten en agentes activos e inteligentes que pueden ayudar a administrar otros recursos en la organización. El turno es enorme. Ahora se considera que las personas son colegas de la organización, que pueden tomar decisiones durante las actividades, alcanzar metas y obtener los resultados de

negociaciones previas, y brindar servicios a los clientes para satisfacer sus necesidades y expectativas.

Según lo indica Armas *et al.*, (2017) las empresas:

Adoptan modelos de “gestión del talento humano”, para enfatizar el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa; También se empieza a usar el término “gestión del capital intelectual” y “gestión del conocimiento”. Sea el término que se adopte, está claro que la mayor responsabilidad de los administradores de hoy en día, es conseguir que el conocimiento sea útil y beneficie a la producción, sin descuidar el bienestar del talento humano. (p.13)

Se podría decir, según Ruiz *et al.*, (2017), que el departamento de talento humano es el gestor que lidera el proceso de planificación, organización, dirección y control de las operaciones de la organización, coordinando los recursos humanos y materiales necesarios, puede lograr sus objetivos de manera efectiva y efectiva. De lo anterior se puede concluir que contar con un sistema de gestión, la formación es un proceso, y se necesita un equipo de gestión que satisfaga las necesidades reales de la empresa y sea coherente con los objetivos estratégicos de la empresa.

Tabla 3

Matriz de resultados de la entrevista dirigida a la gerente de la Empresa (Jacqueline de Los Angeles Duque Cevallos)

Pregunta	Respuesta	Observación
1. ¿Cuáles son las principales políticas relacionadas con el ausentismo emitidas por la Dirección del Talento Humano?	• Otorgar una licencia por enfermedad, en la cual se otorga el permiso al trabajador de acuerdo al certificado médico, por lo que deberá justificar su ausencia con los días que otorgue el médico tratante. • Se otorga permiso para ausentarse siempre y cuando represente una causa mayor para el trabajador como, por ejemplo: muerte de un familiar, trámites legales o bancarios. Cabe resaltar que estos permisos no son remunerados.	De acuerdo con lo percibido en las instalaciones si se otorga una licencia por enfermedad al trabajador de acuerdo a lo prescrito por el médico, en general se puede visualizar que la gerente es comprensiva en estos aspectos.
2. ¿Cómo describe el clima organizacional de su empresa durante la pandemia del Covid-19?	• El ambiente laboral ha cambiado para todas las empresas, debido a que muchas han tenido que adaptarse a la realidad que actualmente estamos viviendo. Dentro de la empresa hemos adoptado las medidas de bioseguridad, con la finalidad, de proteger a nuestros trabajadores y de seguir	Se pudo destacar en la entrevista que el clima organizacional presente en la empresa es bastante diferente a lo que existía anterior a la pandemia, más aún por las nuevas medidas de seguridad y distanciamiento requerido para salvaguardar la vida de cada individuo.

	brindándoles una estabilidad laboral, lo que permite que el trabajador pueda sentirse seguro, cómodo y motivado ante la situación que se vive.	
3. ¿Explique por qué cree que el ausentismo es un problema importante para cualquier organización?	Es importante medir el ausentismo laboral, ya que, esto incrementa los costos de personal, disminuye la producción, aumenta la carga de trabajo, trayendo como consecuencia la falta de rendimiento y la insatisfacción de los trabajadores, ocasionando múltiples problemas dentro de la organización lo que concluye en un mal clima organizacional.	Es muy cierto lo indicado por la entrevistada ya que la población tiende a disminuir en las áreas laborales, además existe niveles de rendimiento bajo y como el aumento de tareas a realizar.
4. ¿Considera que su organización tiene problemas de ausentismo durante la pandemia por Covid-19? ¿Por qué?	Nuestra organización hasta el momento no se ha visto afectada por el ausentismo laboral derivado del Covid-19, a lo largo de este tiempo se han tomado las medidas necesarias para evitar el contagio. En caso de existir sospecha de algún trabajador con posible contagio adquirido en su	Lo indicado por la gerente de la empresa es correcto, dado que se visualizó bajos índices de ausentismo, además se pudo identificar la rigurosidad de sus procesos de bioseguridad debido al Covid-19.

	entorno familiar o círculo de amistades, se le otorga un permiso para que pueda aislarse por unos días y posteriormente se le reintegra una vez obtenido los resultados de la prueba PCR.	
5. ¿De qué manera considera que el ausentismo afecta a su organización?	El ausentismo causa desmotivación entre los trabajadores, ya que, generalmente suele incrementarse la carga de trabajo para el personal que se mantiene activo percibiendo el mismo salario. En nuestra organización, hasta el momento no es frecuente el ausentismo laboral, en el caso de presentarse nos afectaría porque se incrementaría el costo de mano obra, lo que representa que nuestro flujo de caja se vea afectado al momento de cancelar los salarios de los trabajadores.	Con respecto a lo indicado se considera que además de la desmotivación o la carga laboral, también existe niveles bajos de producción y rendimiento en las áreas designadas.
6. ¿Cuáles son las razones más frecuentes por las que existe ausentismo en	Las razones que pudiesen presentarse dentro de nuestra organización durante la pandemia Covid-19, serían solo por contagio del virus en	Dichos aspectos emitidos son verídicos frente a lo que se vive en la empresa dado que el personal ha registrado mayor índice de

**su organización durante
la pandemia Covid-19?**

cualquiera de nuestros trabajadores o por algún ausentismo cuando se presentan situaciones decreto de estado excepción que impida que los como las mencionadas por la gerente. trabajos se presentes a laboral en sus puestos de trabajo. En caso contrario no presentamos ausentismo laboral que pueda representar una amenaza en la jornada laboral diaria.

Fuente: Entrevista aplicada a la gerente de la Constructora Panacea & Arquitectos

Elaboración: Propia de la autora

OE 2: Descripción del nivel de influencia de la gestión del talento humano en el ausentismo durante la pandemia por Covid-19 en la empresa constructora Panacea & Arquitectos.

En esta sección se detallan los resultados obtenidos de la encuesta formulada a 15 trabajadores de la empresa Constructora Panacea & Arquitectos con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Tabla 4

Sexo

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Femenino	10	67%
Masculino	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos
Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos recabados de la encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos se destaca que el 67% es del género femenino y el 33% del masculino. Los resultados obtenidos en la presente interrogante son importantes dado que se consideran que las mujeres destacan virtudes como la eficiencia, disciplina, puntualidad, concentración y responsabilidad por lo que su ausencia podría ser muy significativa, más aún por el gran porcentaje que se visualizan en los datos.

Tabla 5

Edad del encuestado

Ítem	Cantidad	Frecuencia
18 – 25 años	8	53%
25 – 40 años	3	20%
>40 años	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos

Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos presentados en el gráfico 2 se puede apreciar que el 53% tienen edades entre 18 a 25 años lo que podría apuntar a que recién se han graduado del colegio o incorporado de la universidad, probablemente muchos de ellos recién están estableciendo sus hogares o aún viven con sus progenitores. El 27% de los encuestados tienen más de 40 años por lo que se cree que ya pueden tener padecimientos médicos varios. Finalmente, el 20% corresponde a edades de entre 25 a 40 años por lo que se considera que están en etapa madura con hijos o responsabilidades varias. Estos resultados son pertinentes dado que permiten tener una perspectiva amplia en cuanto a las posibles razones de su ausentismo.

Tabla 6

Conocimiento acerca del término ausentismo

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Mucho	6	40%
Poco	9	60%
Nada	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos

Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

En relación a los datos recabados de la interrogante se develó que el 60% de los encuestados saben poco acerca del término ausentismo probablemente porque no lo han escuchado o no saben parcialmente de lo que significa e implica. Por otro lado, el 40% de los encuestados reconocen que saben mucho acerca de la temática y reconocen sus consecuencias, y temas varios relacionados, muchos de ellos aluden que es necesario tener conocimiento de todo.

Tabla 7

Conocimiento del protocolo en caso de ausentismo

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Mucho	5	33%
Poco	7	47%
Nada	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos
Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

A raíz de los resultados recabados de la encuesta se logró encontrar que el 47% conoce poco acerca del protocolo a seguir en caso de ausentismo pues indican que sus situaciones de ausencia surgen inesperadamente y no han creído necesario revisar tan detenido sus lineamientos. Además, el 33% del personal reconocer que si saben cómo proceder en caso de ausencia ya que indican que es necesario seguir los pasos para no tener inconveniente alguno. Finalmente, el 20% no sabe nada acerca del protocolo e indican que no han creído necesario revisar el protocolo porque dedican su tiempo al trabajo.

Tabla 8

Ausentismo durante la crisis sanitaria a causa del Covid-19

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Una semana	6	40%
15 días	2	13%
Un mes	1	7%
Más de un mes	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos

Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos referidos en el gráfico se reconoce que existe 40% del personal que se ha ausentado una semana durante la crisis sanitaria del Covid-19, no obstante, el otro 40% indica que su tiempo ha trascendido a más de un mes. El 13% expresa que únicamente se han ausentado un día y el 7% solo un mes. Todos ellos han tenido variabilidad en sus tiempos de ausencia posiblemente por las situaciones que atraviesan. Cabe resaltar que estas cifras representan un retraso en las actividades de la empresa como tal, dado que debido a la ausencia de trabajadores no pueden ser completadas de acuerdo a la planificación previa.

Tabla 9

Razón inmediata de su ausentismo al área de trabajo

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Contrajo la enfermedad	3	20%
Algún familiar contrajo la enfermedad	2	13%
Miedo a contraer la enfermedad	10	67%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos
Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos recabados a raíz de la encuesta se descubre que cerca del 67% de los encuestados han faltado por el miedo a contraer la enfermedad debido a la incertidumbre de contagio a sus familiares — padres, hijos, abuelos, hermanos, entre otros —. Por otro lado, el 20% indicó que faltaron al lugar de trabajo a causa de la enfermedad del covid-19, en cambio el 13% expresó que su ausencia fue por motivo de algún familiar que contrajo la enfermedad por coronavirus. En este sentido, de acuerdo con la información recabada en la entrevista, se complementan estos resultados indicando que los permisos y licencias no son remunerados.

Tabla 10

Conocimiento del proceso de la gestión del talento humano en la empresa

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Mucho	6	40%
Poco	6	40%
Nada	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos
Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

Mediante la aplicación de la encuesta se logró revelar que el 40% de los encuestados conoce mucho acerca del proceso de gestión del talento humano, pues indican que es parte necesaria en los saberes debido a que son parte del personal. Otro 40% explicó que sabe poco en relación a dicha temática ya que lo conciben como algo de mediana importancia para sus labores. El 20% del personal indicó que no tienen conocimiento alguno en relación con el proceso de gestión del talento humano.

Tabla 11

Calificación de la gestión de talento humano en la empresa

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Excelente	5	34%
Muy buena	5	33%
Buena	3	20%
Mala	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos

Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

Con relación a la encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos se logró develar que cerca del 34% indica que la gestión de talento humano en la empresa es excelente debido a los procesos que ejecuta para el bienestar del personal, éstos se enfocan en la reasignación de tareas para la solución integral de los proyectos vigentes ante el Covid-19, por otra parte, el 33% expresa que su gestión es muy buena debido a su labor, el 20% explicó que su trabajo es bueno pero debería de mejorar, finalmente, el 13% explicó que la gestión de talento humano en la empresa es mala ya que no están totalmente alineados con las necesidades actuales del personal.

Tabla 12

Medidas tomadas por la empresa ante la pandemia por Covid-19

Ítem	Cantidad	Frecuencia
Teletrabajo	4	27%
Altas medidas de seguridad para laborar	9	60%
Sistema de vigilancia de la salud	2	13%
Descuento al salario por ausentismo	0	0%
Todas las anteriores	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal que labora en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos

Elaboración: Propia de la autora

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos recabados se logró descubrir que las medidas tomadas por la empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19 son varias, el 60% indicó que tras la crisis sanitaria se implementaron altas medidas de seguridad para laborar, el 27% indicaron que se implementó el teletrabajo y el 13% expresó que se utilizó el sistema de vigilancia de salud, indicaron que las medidas varían de acuerdo a las necesidades del trabajador para agilizar el trabajo.

OE 3: Evaluación de la gestión de talento humano en relación al ausentismo en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19.

Mediante la entrevista que se realizó al gerente de la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos se logró destacar que las principales políticas relacionadas con el ausentismo emitidas por la Dirección del Talento Humano son el otorgar una licencia por enfermedad, en la cual se otorga el permiso al trabajador de acuerdo al certificado médico, por lo que deberá justificar su ausencia con los días que otorgue el médico tratante. Además, indicó que se otorga permiso para ausentarse siempre y cuando represente una causa mayor para el trabajador como, por ejemplo: muerte de un familiar, trámites legales o bancarios, ya que se consideran como razones de fuerza mayor.

Así mismo, el gerente explicó que el ambiente laboral ha cambiado para todas las empresas, debido a que muchas han tenido que adaptarse a la realidad que actualmente estamos viviendo. Dentro de la empresa hemos adoptado las medidas de bioseguridad, con la finalidad, de proteger a nuestros trabajadores y de seguir brindándoles una estabilidad laboral, lo que permite que el trabajador pueda sentirse seguro, cómodo y motivado ante la situación que se vive.

Duque indicó que considera importante medir el ausentismo laboral, ya que, esto incrementa los costos de personal, disminuye la producción, aumenta la carga de trabajo, trayendo como consecuencia la falta de rendimiento y la insatisfacción de los trabajadores, ocasionando múltiples problemas dentro de la organización lo que concluye en un mal clima organizacional. Cabe resaltar que el ausentismo posee indicadores de alta prioridad como la licencia de maternidad, permiso de paternidad, matrimonio o unión de hecho, fallecimiento, entre otros, y por razones justificadas se permite la falta en el o los días especificados, sin embargo, los trabajadores no cuentan con la remuneración de dicho permiso.

Por otro lado, explicó que la empresa constructora Panacea y Arquitectos hasta el momento no se ha visto afectada por el ausentismo laboral derivado del Covid-19, a lo largo de este tiempo se han tomado las medidas necesarias para evitar el contagio. En caso de existir sospecha de algún trabajador con posible contagio adquirido en su entorno familiar o círculo de amistades, se le otorga un permiso para que pueda aislarse

por unos días y posteriormente se le reintegra una vez obtenido los resultados de la prueba PCR.

La entrevistada considera que el ausentismo puede afectar a la organización ya que causa desmotivación entre los trabajadores, y generalmente suele incrementarse la carga de trabajo para el personal que se mantiene activo percibiendo el mismo salario. En nuestra organización, hasta el momento no es frecuente el ausentismo laboral, en el caso de presentarse nos afectaría porque se incrementaría el costo de mano obra, lo que representa que nuestro flujo de caja se vea afectado al momento de cancelar los salarios de los trabajadores.

Finalmente, indicó que las razones que pudiesen presentarse dentro de nuestra organización durante la pandemia Covit-19, serían solo por contagio del virus en cualquiera de nuestros trabajadores o por algún decreto de estado excepción que impida que los trabajos se presentes a laboral en sus puestos de trabajo. En caso contrario no presentamos ausentismo laboral que pueda representar una amenaza en la jornada laboral diaria.

DISCUSIÓN

A nivel regional, Tatamuez *et al.*, (2018) llevó a cabo un estudio titulado “Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina”, el objetivo general que presenta es identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de América Latina en los últimos 20 años. Entre los resultados del estudio destaca que se llegó a identificar que los factores atribuibles al ausentismo laboral se pueden clasificar en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral. Finalmente, indicó que la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional.

Así también Castro, et al., (2020), realizó un estudio titulado “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario”, cuyo objetivo es diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los empleados dentro de esta institución financiera. En base a ello, sus resultados demostraron que se llevan a cabo excesivas horas de trabajo y baja remuneración salarial, además de la excesiva rotación de personal que no permite el compromiso laboral de los empleados del Banco Solidario. En función de ello, se propuso un modelo de gestión de talento humano para una correcta contratación del recurso humano en base a un perfil establecido, de manera que se garantice su permanencia en la organización y por ende su estabilidad. Se tratará de reducir la rotación de personal ampliando el compromiso laboral. La institución financiera al contar con un talento humano comprometido con los ideales institucionales fidelizara a todos los trabajadores y con ello encaminarse al éxito empresarial. Cabe resaltar que sus resultados están registrados en tiempos de pandemia, por lo cual sus hallazgos pueden ser producto de la misma.

Por otro lado, Arregui (2018) llevó a cabo un estudio titulado El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”, dentro de la misma indica que la presencia de ausentismo laboral constituye una problemática de gran

importancia para toda organización por las implicaciones que conlleva en los diferentes ámbitos del desarrollo de la relación trabajador – empleador – cliente. La identificación de las causas que generan ausentismo representa un reto que debe ser considerado en toda empresa y su seguimiento y control periódico debe formar parte de la gestión diaria del manejo de los recursos humanos. Entre sus resultados destaca que el mayor registro de ocurrencia de ausentismo se ha concentrado en las ausencias de tipo médica, el resultado del estudio permitió demostrar que estas ausencias están asociadas principalmente a la exposición a riesgos laborales que incluyen los riesgos ergonómicos y psicosociales, y a su vez a factores estresores propios del tipo de actividad desarrollada en un Call Center; se evidenció además aunque en menor proporción la influencia en la generación de ausentismo al clima, cultura y engagement, por lo que se vuelve necesaria la implementación de medidas correctivas y preventivas.

Finalmente, La Organización Internacional del Trabajo (2020) llevó a cabo un estudio titulado “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”, donde destaca que la pandemia del Covid-19, que ya afecta a casi 170.000 personas en 148 países y ha provocado más de 6.500 muertes, además, indicó que la crisis ya ha repercutido ampliamente en el plano económico y en el mercado laboral, tanto en la oferta (producción de bienes y servicios) como en la demanda (consumo e inversión). Finalmente, indicó que todos estos aspectos llegan a provocar los niveles de ausencia al área laboral.

CONCLUSIONES

- Se identificaron de manera adecuada todas las teorías relacionadas con la gestión del talento humano y su relación con el ausentismo ante la pandemia por Covid-19 siendo así que la teoría más destacada fue la expresada por Armas *et al.*, (2017) ya que indicó que la gestión del talento humano es necesaria para enfatizar el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa.
- Se logró describir que la gestión del talento humano el 40% de los encuestados conoce mucho acerca del proceso de gestión del talento humano, pues indican que es parte necesaria en los saberes debido a que son parte del personal. Otro 40% explicó que sabe poco en relación a dicha temática ya que lo conciben como algo de mediana importancia para sus labores. Además, se develó que la influencia de la gestión del talento humano en el ausentismo durante la pandemia por Covid-19 en la empresa constructora Panacea & Arquitectos se destaca por varias medidas, entre los resultados el 60% indicó que tras la crisis sanitaria se implementaron altas medidas de seguridad para laborar, el 27% indicaron que se implementó el teletrabajo y el 13% expresó que se utilizó el sistema de vigilancia de salud, indicaron que las medidas varían de acuerdo a las necesidades del trabajador para agilizar el trabajo.
- Se consiguió destacar que la gestión de talento humano en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ha tomado medidas ante el ausentismo causado por pandemia por Covid-19, entre las principales políticas destaca el otorgar una licencia por enfermedad, en la cual se otorga el permiso al trabajador de acuerdo al certificado médico, por lo que deberá justificar su ausencia con los días que otorgue el médico tratante. Además, indicó que se otorga permiso para ausentarse siempre y cuando represente una causa mayor para el trabajador como, por ejemplo: muerte de un familiar, trámites legales o bancarios.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2012). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.
- Arregui, A. (2018). El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador” .
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Revista científica, Dominio de las Ciencias*.
- Carballo, J. (2013). Control de la gestión empresarial. Madrid: Business & Economics.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano . ISBN 978-970-10-7340-7.
- Deloitte. (2020). Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/risk/gxworkforcestrategiesthatputyourpeoplefirstESP.pdf>
- Génesi, M., & Suárez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*.
- Ibarra, L. (2016). Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación personal en una institución bancarias.
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa. . *Pensamiento y gestión*.
- Jiménez, A., Arce, E., & Sánchez, Y. (2013). La gestión adecuada de personas. Madrid: Díaz de Santos. .
- KPMG. (2020). Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad.

- La Organización Internacional del Trabajo . (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas.
- Merli, G. (1997). La gestión eJlcaz. Madrid: Coopers and Lybrand. .
- Molina, D. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021.
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para rentención del personal.
- Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo.
- Saracho, J. (2010). Un modelo general de gestión por competencias. Modelo y metodologías. Chile: RIL Editorial.
- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud*.
- Yong, N. (2020). *La fortaleza del talento humano en tiempos de COVID-19*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/05/la-fortaleza-del-talento-humano-en-tiempos-de-covid-19.html/>

ANEXOS

Anexo 1: Formulario de encuesta



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Formulario de encuesta

Objetivo: Analizar la gestión de talento humano en relación al ausentismo en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19.

Indicaciones: Le solicitamos contestar con la mayor veracidad las preguntas aquí planteadas, agradeciendo de antemano que la información brindada sea veraz. Los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines investigativos.

1. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

2. ¿Qué edad tiene?

- a) 18 – 25 años
- b) 25 – 40 años
- c) >40 años

3. ¿Conoce Ud. el término ausentismo?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada

4. ¿Conoce Ud. el protocolo que debe de seguirse en caso de ausentismo en una empresa?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada

5. Durante la crisis sanitaria ¿Ud. se ha ausentado por Covid-19?

- a) Una semana
- b) 15 días
- c) Un mes
- d) Más de un mes

6. ¿Cuál fue la razón inmediata de su ausentismo al área de trabajo?

- a) Contrajo la enfermedad
- b) Algún familiar contrajo la enfermedad
- c) Miedo a contraer la enfermedad

7. ¿Conoce Ud. el proceso de la gestión del talento humano en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada

8. ¿Cómo califica la gestión de talento humano en la empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19?

- a) Excelente
- b) Muy buena
- c) Buena
- d) Mala

9. ¿Cuáles fueron las medidas tomadas por la empresa ante la pandemia por Covid-19?

- a) Teletrabajo
- b) Altas medidas de seguridad para laborar
- c) Sistema de vigilancia de la salud
- d) Descuento al salario por ausentismo
- e) Todas las anteriores



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Formulario de entrevista al gerente de la la Empresa Constructora Panacea &
Arquitectos ante la pandemia por Covid-19.**

Objetivo: Analizar la gestión de talento humano en relación al ausentismo en la Empresa Constructora Panacea & Arquitectos ante la pandemia por Covid-19.

Indicaciones: Le solicitamos contestar con la mayor veracidad las preguntas aquí planteadas, agradeciendo de antemano que la información brindada sea veraz. Los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines investigativos.

Nombre: _____.

7. ¿Cuáles son las principales políticas relacionadas con el ausentismo emitidas por la Dirección del Talento Humano?

8. ¿Cómo describe el clima organizacional de su empresa durante la pandemia del Covid-19?

9. ¿Explique por qué cree que el ausentismo es un problema importante para cualquier organización?

10. ¿Considera que su organización tiene problemas de ausentismo durante la pandemia por Covid-19? ¿Por qué?

11. ¿De qué manera considera que el ausentismo afecta a su organización?

12. ¿Cuáles son las razones más frecuentes por las que existe ausentismo en su organización durante la pandemia Covid-19?
