



FACULTAD DE POSGRADOS

CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA DERIVADA DEL ABSENTISMO LABORAL POR CAUSA  
MÉDICA, EN EL ÁREA DE POST COSECHA DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA, 2017

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos  
para optar por el título de Especialista en Administración de Instituciones de Salud.

Profesora Guía

Mg. Susana Janneth Larrea Cabrera

Autor

Md. Juan Luís Córdova Arredondo

Año  
2017

## **DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

.....  
Susana Janneth Larrea Cabrera  
Magister en Gestión Empresarial  
C.I. 170957659-7

## **DECLARACIÓN PROFESOR CORRECTOR**

“Declaró haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

.....  
Irma Verónica Garcés Fuentes  
Magister of Science in Economics  
C.I. 171224123-9

## **DECLARACIÓN DEL ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

.....

Md. Juan Luíz Córdova Arredondo

C.I. 150070877-9

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al Ing. Joselo Begnini, gerente de la empresa donde laboro, por la confianza, amistad y el tiempo brindado para mi preparación y superación profesional.

A mi padre y madre por siempre inculcarme buenas costumbres, y amor al trabajo.

Y a mi hija, quién es la razón de mi dedicación y ánimos imparables de crecimiento profesional y personal.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesina a mis padres quienes me dieron vida, educación y valores.

A mi esposa quién me apoyo y aconsejo durante este arduo camino de preparación.

A mis compañeros de estudio y amigos, por el compañerismo libre de egoísmo y repleto de buenas experiencias. A todos ellos dedico esta tesina.

## RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue la cuantificación económica derivada del absentismo laboral por causa médica, en el área de pos cosecha de una empresa florícola, durante el año 2017. La metodología utilizada fue histórica al revisar los documentos de recursos humanos en cuanto a los costos, descriptiva en la investigación de campo y explicativa al detallar cuáles fueron los costos que intervienen, los métodos fueron analítico, sintético, inductivo y deductivo. Los resultados que se han obtenido en esta investigación son: costos directos \$3.080,14; costos indirectos \$13.037,43 y los costos de producción \$32.571,85, lo que dan un total de costos \$48.688,82 durante el año 2016. La conclusión a la que se llegó es que el absentismo laboral en el área de poscosecha le cuesta mucho dinero \$48.688,82 anual, debido a causa médica por lo tanto se debe propender a su reducción a través de capacitación a los obreros de poscosecha y a la aplicación de estrategias de trabajo.

Palabras claves: cuantificación económica, absentismo laboral, causa médica, poscosecha.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was the economic quantification derived from medical absenteeism in the post-harvest area of a flower company during the year 2017. The methodology used was historical when reviewing human resources documents in terms of To the costs, descriptive in the investigation of field and explanatory when detailing which were the costs that intervene, the methods were analytical, synthetic, inductive and deductive. The results obtained in this research are: direct costs \$ 3,080.14; Indirect costs \$ 13,037.43 and production costs \$ 32,571.85, giving a total of costs \$ 48,688.82 during the year 2016. The conclusion reached is that absenteeism in the post-harvest area costs a lot of money \$ 48,688.82 per year, due to medical reasons therefore it should be encouraged to reduce it through training the post-harvest workers and the implementation of work strategies.

Keywords: economic quantification, absenteeism, medical cause, postharvest.



## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN.....  | 1  |
| OBJETIVOS .....  | 1  |
| CAPÍTULO I.....  | 3  |
| 1. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA O SITUACIÓN A INVESTIGAR.....           | 3  |
| 1.1 Antecedentes que permiten comprender el tema .....               | 3  |
| 1.1.1 El sector florícola en el país.....                            | 3  |
| 1.1.2 Análisis FODA .....  | 5  |
| 1.1.3 Análisis PEST.....   | 6  |
| 1.1.3.1 Político.....  | 6  |
| 1.1.3.2 Económico.....   | 6  |
| 1.1.3.3 Social.....  | 7  |
| 1.1.3.4 Tecnológico .....  | 8  |
| 1.1.4 Area de postcosecha de la empresa florícola.....               | 9  |
| 1.2 Razones por las cuales se escogió el tema .....                  | 10 |
| 1.3 Planteamiento del problema o situación a investigar .....        | 11 |
| 1.4 Pertinencia del tema a desarrollar.....                          | 12 |
| 1.5 Metodología que se propone para la realización de la tesina..... | 13 |
| 1.5.1 Nivel de estudio (tipo de investigación) .....                 | 13 |
| 1.5.2 Modalidad de investigación .....                               | 14 |
| 1.5.3 Métodos de Investigación .....                                 | 14 |
| 1.5.4 Población y muestra .....                                      | 15 |
| 1.5.4.1 Población.....   | 15 |
| 1.5.4.2 Muestra .....  | 15 |
| 1.5.5 Selección instrumentos: investigación .....                    | 17 |
| 1.5.6 Procesamiento de datos .....                                   | 17 |
| 1.6 Resultados esperados.....  | 17 |
| 1.7 Conclusiones del capítulo .....                                  | 18 |

|   |    |
|---|----|
| CAPÍTULO II .....   | 20 |
| 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA ACADÉMICA DEL ÁREA.....  | 20 |
| 2.1 Estudios similares que se hayan diseñado, analizado y/o puesto en<br>práctica previamente .....   | 20 |
| 2.1.1 Absentismo del personal.....  | 20 |
| 2.1.2 Absentismo laboral .....  | 20 |
| 2.1.3 Costos directos e indirectos.....   | 21 |
| 2.2 Revisión de la literatura académica y profesional pertinente .....  | 21 |
| 2.2.1 Definición de absentismo.....   | 21 |
| 2.2.2 Diagnóstico de las Causas de Ausentismo.....  | 21 |
| 2.2.3 Cálculo del índice de absentismo .....  | 23 |
| 2.2.4 ¿Cómo reducir el ausentismo laboral? .....  | 23 |
| 2.2.5 La reducción del absentismo laboral se consigue a través de una<br>política multifactorial de la empresa enfocada en un objetivo..... | 24 |
| 2.3 Hallazgo de la revisión de la investigación.....  | 26 |
| 2.4 Conclusiones del capítulo .....   | 31 |
| CAPÍTULO III .....  | 32 |
| 3. CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA DERIVADA DEL<br>ABSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA, EN EL ÁREA ...   | 32 |
| DE POST COSECHA DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA .....  | 32 |
| 3.1 LOS COSTOS EN LA EMPRESA FLORÍCOLA .....  | 32 |
| 3.1.1 Los costos .....  | 32 |
| 3.1.2 Los costos de absentismo laboral área de poscosecha .....   | 34 |
| 3.1.3 Razones del absentismo en el área de poscosecha.....  | 37 |
| 3.2 Cuantificación económica del absentismo laboral .....   | 38 |
| 3.2.1 Cálculo de costos directos .....  | 38 |
| 3.2.2 Cálculo de costos indirectos .....  | 40 |
| 3.2.3 Costos de producción .....  | 41 |
| 3.2.4 Total de los costos (cuantificación económica) .....  | 44 |
| 3.3 Cálculo del índice de absentismo .....  | 44 |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.4 Como reducir y evitar el absentismo laboral en el área de<br>poscosecha..... | 45        |
| <b>CAPÍTULO IV</b> .....   | <b>48</b> |
| <b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....                                   | <b>48</b> |
| 4.1 Conclusiones.....  | 48        |
| 4.2 Recomendaciones.....   | 49        |
| <b>REFERENCIAS</b> .....   | <b>51</b> |
| <b>ANEXOS</b> .....  | <b>52</b> |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Exportaciones totales de flores (millones de dólares) .....                       | 4  |
| Figura 2: Exportaciones totales de flores (miles de toneladas) .....                        | 4  |
| Figura 3: Evolución del PIB en el Ecuador .....   | 7  |
| Figura 4: Modelo explicativo del absentismo.....  | 26 |
| Figura 5: Rango de edades del personal de poscosecha .....                                  | 26 |
| Figura 6: Absentismo mujeres (principales motivos para faltar al trabajo) .....             | 27 |
| Figura 7: Absentismo hombres (principales motivos para faltar al trabajo) .....             | 28 |
| Figura 8: Principales motivos de atraso al trabajo.....                                     | 28 |
| Figura 9: Principales motivos de atraso al trabajo.....                                     | 29 |
| Figura 10: Motivos por los cuales las obreras renunciaría de la empresa<br>florícola.....   | 30 |
| Figura 11: Motivos por los cuales, los obreros renunciarían de la empresa<br>florícola..... | 30 |
| Figura 12: Área de poscosecha empresa florícola .....                                       | 33 |
| Figura 13: Área de poscosecha.....  | 34 |
| Figura 14: Enfermedades más comunes por causa médica .....                                  | 38 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: FODA .....  | 5  |
| Tabla 2: Componente salarial vigente .....   | 35 |
| Tabla 3: Forma de cálculo del componente salarial .....                              | 35 |
| Tabla 4: Costos directos.....  | 39 |
| Tabla 5: Cálculo por absentismo de un día .....                                      | 39 |
| Tabla 6: Costos indirectos.....  | 40 |
| Tabla 7: Cálculo de los costos directos .....  | 41 |
| Tabla 8: Producción medible del área poscosecha .....                                | 41 |
| Tabla 9: Costos de producción ante absentismo laboral.....                           | 43 |
| Tabla 10: Cuantificación económica del año 2016 .....                                | 44 |
| Tabla 11: Mes de enero del 2016 (absentismo laboral) .....                           | 57 |
| Tabla 12: Mes de febrero del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha) 59         |    |
| Tabla 13: Mes de marzo del 2016 (absentismo laboral del área de poscos.....          | 60 |
| Tabla 14: Mes de abril del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).....         | 62 |
| Tabla 15: Mes de mayo del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha)...            | 64 |
| Tabla 16: Mes de junio del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha)....          | 66 |
| Tabla 17: Mes de julio del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha) .....        | 67 |
| Tabla 18: mes de agosto del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha) .           | 68 |
| Tabla 19: Mes de septiembre del 2016 (absentismo laboral área de<br>poscosecha)..... | 68 |
| Tabla 20: Mes de octubre del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha)            | 69 |
| Tabla 21: Mes de noviembre del 2016 (absentismo laboral área de poscos....           | 70 |
| Tabla 22: Mes de diciembre del 2016 (absentismo laboral área de poscos.....          | 71 |

## ÍNDICE DE ECUACIONES

|   |    |
|---|----|
| Fórmula del tamaño de la muestra para una población finita. (Ecuación 1)..... | 16 |
| Formula del índice absentismo (Ecuación 2).....                               | 23 |
| Método de cálculo absentismo pago IESS (Ecuación 3).....                      | 39 |
| Fórmula para el aporte patronal (Ecuación 4) .....                            | 40 |
| Índice de absentismo (Ecuación 5) .....                                       | 45 |

## INTRODUCCIÓN

“Hoy en día las flores ecuatorianas son consideradas como las mejores del mundo por su variedad, calidad y belleza inigualables” (Pro Ecuador, 2013). En el año de 1995, el país descubrió su potencial para cultivar y exportar flores; claveles, crisantemos, gypsófilas, rosas, fueron las primeras flores que se sembraban para exportación, y ahora posee un segmento importante del mercado nacional e internacional.

La biodiversidad geográfica del Ecuador, el clima y la perpendicularidad de los rayos solares, favorecen el crecimiento de muchas especies de flores, incluidas rosas, astromelias, claveles, crisantemos, margaritas, limonios, gipsófilas, flores de verano, etc. Años después “se descubrió que las condiciones de luminosidad de la sierra eran las perfectas para producir rosas de gran tamaño, por lo que la industria florícola creció” (Pro Ecuador, 2013). Es así que el desarrollo de la floricultura abrió posibilidades de trabajo para la población (mientras las tierras ganaderas empleaban a 5 personas, por cada 50 hectáreas una hectárea de flores emplea de 10 a 12 personas), Pedro Moncayo y Mejía, en Pichincha; Pujilí, Latacunga, Salcedo, en Cotopaxi; las dos provincias con mayor concentración de fincas.

En estas circunstancias, el área de post cosecha de las empresa florícolas se vuelve de vital importancia y es así como el absentismo laboral constituye un grave problema organizativo, puesto que cuando un trabajador del área de pos cosecha falta por causas médicas, en muchas ocasiones no hay otro empleado que le pueda sustituir con la consecuente baja de la productividad en otras ocasiones es muy difícil encontrar personas, dentro o fuera de la empresa con la formación adecuada para sustituir al trabajador ausente. En estos hechos, el absentismo laboral incrementa, sin duda los costos laborales y las sustituciones a las que se obliga; ocasionando una menor calidad en el área de post cosecha.

## OBJETIVOS

### a. **Objetivo general**

Determinar la cuantificación económica derivada del ausentismo laboral por causa médica, en el área de poscosecha de una empresa florícola, con el fin de minimizar su costo.

### b. **Objetivos específicos**

- Realizar un diagnóstico situacional que permita verificar la existencia de efectos económicos desfavorables en la empresa, por el absentismo laboral por causa médica.
- Diseñar una propuesta para cuantificar cuantitativamente y cualitativamente el costo que representa el absentismo laboral por causa médica en el área de poscosecha.
- Definir un conjunto de estrategias que contribuyan a disminuir el absentismo laboral en el área de poscosecha con el fin de minimizar la baja productividad del área.



## CAPÍTULO I

### 1. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA O SITUACIÓN A INVESTIGAR

#### 1.1 Antecedentes que permiten comprender el tema

##### 1.1.1 El sector florícola en el país

Los años de prosperidad para las flores ecuatorianas han quedado atrás. “Desde 2015 el sector experimentó una serie de dificultades como la sobreoferta existente en el mercado internacional, la pérdida de participación de mercados importantes, la devaluación de monedas de los principales competidores (Colombia y Kenia)” (Gestión 2016) y factores como el clima que han afectado la producción de flores y restado competitividad al sector. Pero, a pesar de esta situación, el sector busca mantenerse competitivo.

En 2015 las exportaciones de flores alcanzaron \$ 820 millones (M), lo cual implica un crecimiento de 2,7% con respecto a los \$ 798 M exportados en 2014. En términos de volumen, en 2015, las exportaciones se ubicaron sobre las 145 mil toneladas, un crecimiento de 4,7% con relación a 2014, cuando se exportaron 139 mil toneladas. Los datos de enero 2016 evidencian una caída de 26,4% en el valor de las exportaciones al pasar de \$ 81,6 M en enero 2015 a \$ 60 M en enero 2016 (Gestión 2016).

Es necesario señalar que el eslabón más débil de esta cadena de producción es el trabajador ecuatoriano mismo que se quedó sin empleo. “Así lo demuestra la presencia de obreros agrícolas que, en demanda de sus indemnizaciones, se ubican cada día al pie de numerosas fincas que cerraron sus puertas con los consecuentes despidos masivos” (La Hora 2016).

“El sector florícola ecuatoriano da empleo directo a unas 58.000 personas y una cantidad similar de empleos indirectos. Desde noviembre de 2014 hasta diciembre de 2015 unas 3.000 personas dejaron de trabajar” (La Hora 2016).

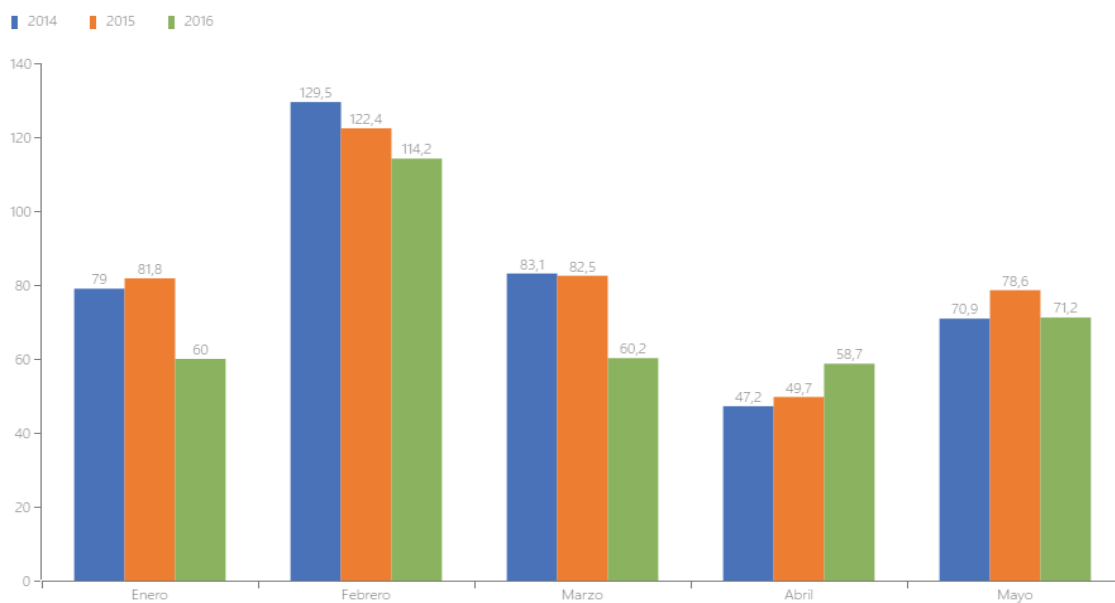


Figura 1. Exportaciones totales de flores (millones de dólares).

Tomado de Expoflores, (2016).

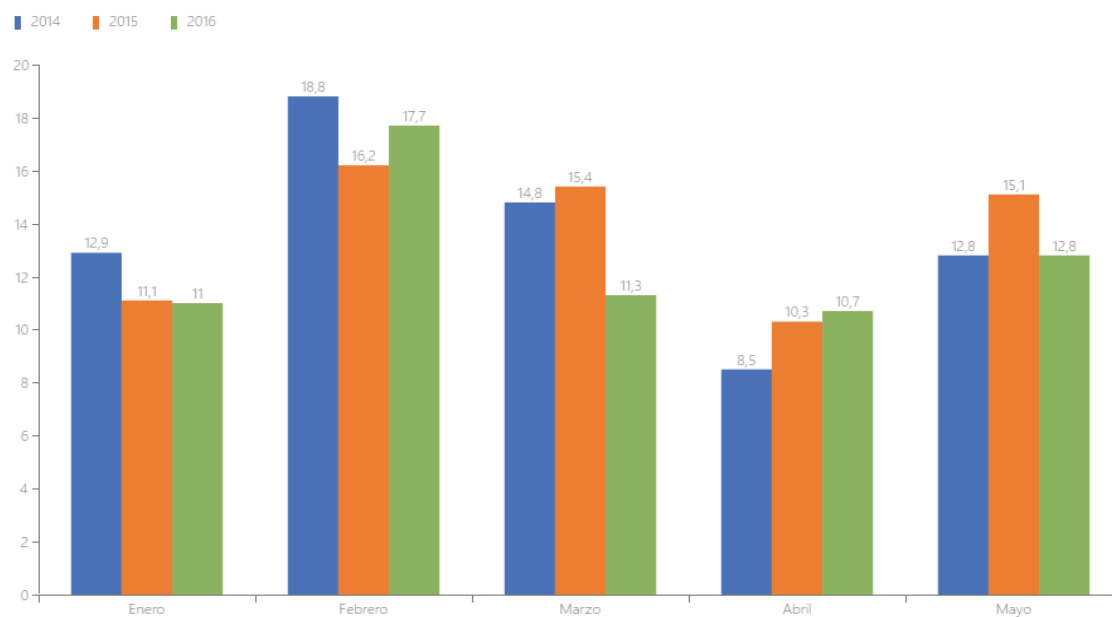


Figura 2. Exportaciones totales de flores (miles de toneladas).

Tomado de Expoflores, (2016).

### 1.1.2 Análisis FODA

Tabla 1

FODA.

| <b>FACTORES INTERNOS</b>  |   |
|---|---|
| <b>FORTALEZAS</b>   | <b>DEBILIDADES</b>  |
| Ubicación geográfica del país favorece la producción de flores.                             | Limitación de acceso a líneas de crédito para pequeños productores de flores.                   |
| Disponibilidad de mano de obra debido a la escasez de fuentes de empleo.                    | Elevado costo de producción de las flores.  |
| Tecnología avanzada para alcanzar altos niveles de producción de flores                     | Los productores no cuentan con la infraestructura para el acopio y almacenamiento.              |
| Personal comprometido y calificado con las etapas de producción.                            | Escasa disponibilidad de recursos propios debido a la recesión económica que atraviesa el país. |
| <b>FACTORES EXTERNOS</b>  |   |
| <b>OPORTUNIDADES</b>  | <b>AMENAZAS</b>   |
| Producto no tradicional con gran acogida y reconocimiento a nivel nacional e internacional. | Incursión de nuevos competidores en el mercado de flores con precios más bajos.                 |
| Alta calidad y variedad de flores   | Costos de transporte más altos por fletes aéreos.   |
| Posición privilegiada por la calidad de las flores en el consumidor.                        | La imagen del gobierno que deteriora la inversión extranjera.                                   |
| Tratado de libre comercio con Europa del país.  | Los altos precios de los fertilizantes en el país.  |

Tomado de la empresa florícola.

### **1.1.3 Análisis PEST**

#### **1.1.3.1 Político**

Tras nueve años de una anhelada espera y complicadas negociaciones desde que en julio de 2014 se alcanzara el acuerdo preliminar, “Ecuador, un mercado de 16 millones de habitantes, se suma así al tratado comercial multipartes con la Unión Europea (UE), en el que ya están incluidos Colombia y Perú” (El Comercio, 2016). El principal beneficiario será el exportador de flores, “permitirá el ingreso de productos con cero aranceles al mercado europeo, al cual se envía el 30% de la oferta exportable no petrolera” (El Comercio, 2016).

El acuerdo otorga un acceso mejorado al mercado ecuatoriano de muchas exportaciones de la Unión Europea, "y más importante que eso, es que creará un entorno estable y fiable para los comerciantes e inversionistas ecuatorianos y europeos" (El Comercio, 2016); ayudará a Ecuador y será un impulso para el desarrollo del país.

#### **1.1.3.2 Económico**

El Banco Central del Ecuador (BCE) volvió a ajustar sus proyecciones de crecimiento para el año 2016 y “por primera vez considera una contracción del PIB del -1,7%. Es la tercera estimación que hace el organismo, que primero proyectó una expansión del 1% y luego de 0,4%” (Banco Central del Ecuador, 2016). La nueva proyección del BCE “es menor a las dadas por el FMI (-4,5%), el Banco Mundial (-4%) y la CEPAL (-2,5%)” (El Universo 2016).

## Crecimiento de la economía en 2015

El PIB en valores corrientes (a precios de cada año) alcanzó los \$ 100.177 millones en el año 2015.

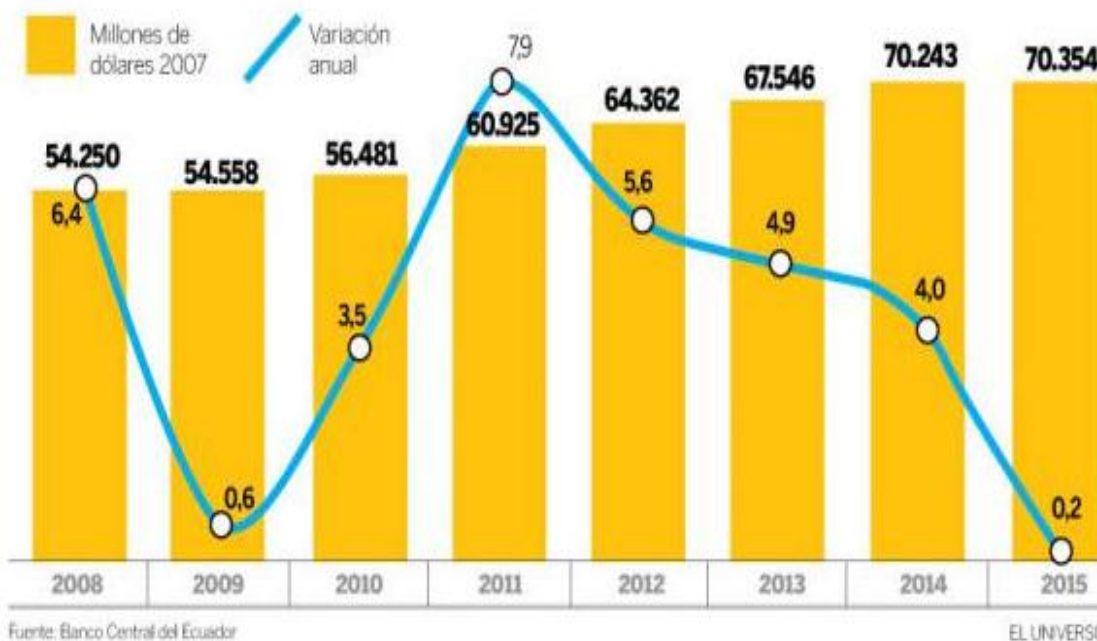


Figura 3. Evolución del PIB en el Ecuador.

Tomado del BCE (2016).

En cambio la tendencia de crecimiento del PIB según el BCE, para el 2017 es 1,4% que es una estimación optimista ya que la CEPAL estima un crecimiento del 0,4% nada más. Esta caída del PIB afecta a la inversión que realiza la empresa florícola, por el riesgo y la incertidumbre que depara el futuro ya que el país atraviesa una recesión económica.

### 1.1.3.3 Social

En diciembre del año 2016, “el desempleo en el país se ubicó en 5,2% frente al 4,8% del mismo mes del 2015” (INEC, 2017), lo que corresponde a una diferencia estadísticamente significativa, en otras palabras la tasa de desempleo se mantiene estable entre estos dos periodos analizados y en los dos últimos trimestres del año anterior.

Mientras tanto “la tasa de participación global aumenta de 65,8% en diciembre de 2015 a 67,3% en diciembre de 2016” (INEC, 2017). En este periodo la Población Económicamente Activa (PEA) “sube aproximadamente en 375 mil personas, mientras que, la Población en Edad de Trabajar (PET) aumentó aproximadamente en 297 mil personas” (INEC, 2017). Es decir, existió una entrada de personas al sistema laboral, que antes estaban en la inactividad, más allá de la tasa de crecimiento demográfico.

“El subempleo nacional se ubicó en 19,9% en comparación al 14% de diciembre del 2015” (INEC, 2017), la diferencia es estadísticamente significativa. Tanto el desempleo como el subempleo afecta a la demanda de los hogares lo que se traduce en un menor consumo de bienes y servicios; perjudicando los ingresos de las empresas florícolas y las personas.

#### **1.1.3.4 Tecnológico**

En el sector floricultor existen muchas investigaciones en proceso y otras que vienen desarrollándose a través del tiempo, reemplazando tecnologías o mejorando procesos de producción en los últimos años. Por ejemplo, “durante mucho tiempo se ha buscado tecnología de punta con productos nutricionales que a más de nutrir la planta, contrarresten también los efectos negativos causados por estrés abiótico” (Pro Ecuador, 2013). El estrés abiótico “es causado por factores ambientales tales como temperaturas extremas, sequía y alta concentración de sal, siendo las dos últimas las que afectan a mayor escala al crecimiento de la planta” (Pro Ecuador, 2013).

Es necesario indicar que en estas condiciones que provocan estrés abiótico son cada vez más frecuentes en las plantaciones de flores del país, “debido al deterioro del medio ambiente, como el daño en la capa de ozono que se entiende cada vez más, los cambios climáticos, etc” (Pro Ecuador, 2013). Algunos estudios, a nivel mundial han reportado que el estrés abiótico es responsable por el mayor impacto negativo en el rendimiento y calidad de pos

cosecha, inclusive sobrepasan “los daños causados por enfermedades, siendo responsables por el 65% de pérdidas en el rendimiento” (Pro Ecuador, 2013). Hoy en día, gracias a la biotecnología se dispone de productos tecnológicos así como eficaces, que aseguran el buen rendimiento de los cultivos y la calidad de los frutos, incluso bajo condiciones de estrés abiótico.

#### **1.1.4 Area de postcosecha de la empresa florícola**

La empresa florícola de esta investigación lleva varios años en el negocio de flores, con un amplio mercado en los Estados Unidos, casi el total de su producción y una participación muy pequeña en Europa; factor que ha hecho que la empresa florícola no se preocupe por innovar, investigar, renovar y mejorar sus procesos internos. En la época de bonanza económica no había necesidad de cambios, pero en una época de recesión como la que se encuentra el país desde el año 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 se hace necesario un control de costos inmediato. A esto se suma la falta de un manual de funciones, de una caracterización de procesos de pos cosecha, objetivos, metas, misión, visión entre otros, que evidencian esta despreocupación existente por parte de los directivos de la empresa florícola de no seguir el ritmo actual del mercado que demanda competitividad. Por tal razón se origina la idea de la cuantificación económica derivada del absentismo laboral por causa médica, en el área de pos cosecha de la empresa florícola.

Una definición para la poscosecha es del autor Bohórquez que dice “Es el período o lapso de tiempo que transcurre desde el momento mismo en que el producto es retirado de su fuente natural y acondicionado en la finca hasta el momento en que es consumido bajo su forma original o sometido a preparación culinaria o al procesamiento y transformación industrial” (Bohórquez 2013, pág 7).

Es necesario señalar que el área de pos cosecha en la empresa florícola, refleja todo el esfuerzo realizado en el cultivo y es de donde sale el producto

final que se entregará al cliente nacional o extranjero. Por tal motivo es muy importante el rol que juega el absentismo laboral día a día en la producción de la empresa florícola, puesto que cuando un obrero del área de poscosecha falta por causas médicas, en muchas ocasiones no hay otro empleado que le pueda sustituir con la consecuente baja de la productividad.

Es así que las pérdidas por absentismo laboral, con frecuencia, superan las pérdidas por plagas y enfermedades en los cultivos y desafortunadamente también con frecuencia, han recibido menos atención de la que merecen. Por esta circunstancia se intenta realizar una cuantificación económica derivada del absentismo laboral por causa médica.

## **1.2 Razones por las cuales se escogió el tema**

Las razones para efectuar esta investigación son las causas del absentismo laboral, mismas que son de variada índole; por lo tanto éste estudio se concentra en el absentismo laboral derivada por causa médica; cabe indicar sin embargo “que aún faltan estudios adecuados acerca del análisis de sus causas, sus valores reales, identificación de tipos, su calidad, magnitud y su repercusión en la productividad” (Idalberto Chiavenato 2011, pág 203).

Este término se refiere a las ausencias en momentos en que los empleados deberían estar trabajando normalmente. El ausentismo no siempre ocurre por causa del empleado; también puede causarle la empresa florícola, “la deficiente supervisión, las super-especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado a la empresa florícola y el impacto psicológico de un liderazgo deficiente” (Idalberto Chiavenato 2011).

“La incapacidad temporal por causa médica es la principal causa del absentismo laboral” (Molinera 2012) y estas son las siguientes:



- Enfermedad común o profesional
- Accidente sea por causa o no del trabajo
- Período de observación por enfermedades profesionales, derivadas por causa médica.

Algunos expertos incluyen los accidentes de trabajo entre las causas del absentismo laboral, lo cual ocasiona confusión cuando se intenta comparar los índices de absentismo laboral de la florícola.

Una vez diagnosticadas las causas del absentismo laboral, deben efectuarse una acción coordinada de supervisión, con el debido soporte de la política de la empresa florícola y el apoyo de los directivos para tratar de reducir el nivel de absentismo laboral.

### **1.3 Planteamiento del problema o situación a investigar**

El absentismo laboral constituye un grave problema organizativo de la empresa florícola, puesto que cuando un obrero del área de poscosecha falta por causas médicas, en muchas ocasiones no hay otro empleado que le pueda sustituir con la consecuente baja de la productividad en otras ocasiones es muy difícil encontrar personas, dentro o fuera de la empresa florícola con la formación adecuada para sustituir al obrero ausente. En estos hechos, el absentismo laboral incrementa, sin duda los costos laborales y las sustituciones a las que se obliga, están en el origen de los errores cometidos en el proceso productivo o son causa de una menor calidad en el área de poscosecha.

En este hechos, el absentismo laboral de los trabajadores del área de pos cosecha de la empresa florícola, afecta especialmente al costo de la mano de obra, puesto que al tener absentismo por causa médica afecta a la productividad, volviéndose indispensable corregir esta problemática dentro de la empresa florícola en el rubro egresos, para así cuantificar el impacto económico que se está produciendo en el área de poscosecha. Se destaca que

esta problemática no ha sido tratada adecuadamente por parte de la empresa florícola en años anteriores, por lo tanto se adoptara medidas correctivas que ayudan a reducir el absentismo del área de pos cosecha de la empresa florícola así como de las pérdidas económicas que se está produciendo.

Cabe indicar que este estudio de investigación está motivada por los ánimos de favorecer la productividad y la rentabilidad de la empresa florícola, disminuir los costos directos e indirectos que el absentismo laboral origina en el área de pos cosecha por causa de enfermedad común o profesional, accidente y período de observación; incrementará la rentabilidad para los dueños de la florícola, contribuirá a un mayor control de la salud, higiene y seguridad, así como mejorar la gestión de recursos humanos, además esta investigación puede servir de base teórica y de investigación para otras empresas que tienen la misma actividad económica y así plantear sus propios métodos para contrarrestar las afectaciones que al absentismo representa para la estabilidad y la supervivencia de la empresa florícola en el tiempo.

#### **1.4 Pertinencia del tema a desarrollar**

Más allá del problema que pudiera ser organizativo y de gestión de los recursos humanos, el costo que supone el absentismo en la empresa florícola, es uno de los factores críticos para el éxito desde el punto de vista de la gestión económica y para la continuidad del negocio. Está claro que la empresa florícola trata de esforzarse para poder cuantificar con cierta precisión cómo afecta el absentismo laboral en el área de pos cosecha dado que el costo del absentismo laboral por enfermedad común o profesional es a menudo superior al salario mínimo vital general (USD 375,00), que se paga al obrero que está enfermo de baja cuando no hay trabajadores adecuados para reemplazar a sus colegas enfermos, la productividad del área de pos cosecha se resiente.

Es por esta razón que se ha visto la pertinencia de realizar esta investigación acerca del absentismo laboral derivada de causa médica en la empresa

florícola puesto que afecta a la competitividad de la florícola, porque debe asumir costos tanto directos como indirectos, derivados del mismo.

- **Costes directos** : Se encuentran los derivados del pago de la prestación del día del proceso de incapacidad temporal (baja laboral) por contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral) y del pago de las cotizaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), durante el periodo de baja, tanto en contingencias comunes como en contingencias profesionales, los costes de sustitución del empleado por contratación de nuevo personal y las prestaciones complementarias de incapacidad temporal contemplados en el convenio colectivo.
- **Costes indirectos:** El tiempo de búsqueda y sustitución del empleado, la formación para la adaptación del sustituto al puesto de trabajo del área de pos cosecha, la sobrecarga de tareas que implica para el resto de los empleados, pérdidas de producción y de calidad, etc). Si bien en ocasiones son de difícil cuantificación, ascienden de media, según las estimaciones empresariales, a 1,8 veces los costes directos. Además, el absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal y otras prestaciones ocasiona unas pérdidas anuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

## **1.5 Metodología que se propone para la realización de la tesina**

### **1.5.1 Nivel de estudio (tipo de investigación)**

La actual investigación tiene un alcance descriptivo porque da a conocer el objeto de estudio y determina las características más importantes del mismo mediante un diagnóstico a la empresa florícola en cuanto a las causas del absentismo laboral.

También se realizará un alcance explicativo porque irán más allá de conceptos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a

responder a las causas de los eventos, hechos o circunstancias que inciden en el absentismo laboral. A través de esta investigación, se pretende explicar porque surge o se origina el absentismo laboral entre los obreros.

### **1.5.2 Modalidad de investigación**

La modalidad de la investigación será documental, porque se revisará toda la documentación que existe en el departamento de recursos humanos especialmente del área de poscosecha de la empresa florícola en cuanto al absentismo laboral, en el año 2016.

La encuesta será un método de investigación a los obreros del área de poscosecha de la empresa florícola, que se realizará a través de un cuestionario previamente elaborado con preguntas estructuradas, para conocer la opinión de las causas que generan el absentismo laboral.

Otra modalidad de investigación será la entrevista a expertos en áreas de absentismo, desempeño, cuantificación económica y productividad; lo que permitirá conocer la realidad que viven los obreros y diseñar una propuesta así como las estrategias para minimizar las causas que la ocasionan.

Además esta investigación también se trata de un proyecto de desarrollo organizacional, porque este estudio aporta a la empresa florícola una solución práctica a su problema identificado.

### **1.5.3 Métodos de Investigación**

- **Método deductivo.-** Este método permite a quien lo utiliza poner énfasis en la teoría en, la abstracción, más que en los datos empíricos que se obtienen de la observación de lo que sucede en la realidad. Es decir se realiza relaciones deductivas para pasar de premisas a conclusiones

lógicas que permitan presentar una propuesta para solucionar el absentismo laboral.

- **Método inductivo.-** Es el método que permite remover el pensamiento de lo particular a lo general es decir de los ejemplos a la regla; en otras palabras se caracteriza porque mediante la utilización de procesos analíticos sintéticos estudia el absentismo, desempeño y productividad en perspectiva de descubrir un principio para minimizar el absentismo laboral.
- **Método analítico.-** Se trata de un proceso intelectual, a través del cual se logra descomponer el absentismo, desempeño y productividad en distintas partes para poder comprender la esencia del mismo. Es decir este método permite distinguir los distintos elementos del absentismo laboral para proceder a revisar de forma ordenada cada uno de ellos por separado.
- **Método sintético.-** Es un proceso mediante el cual se relaciona hechos como el absentismo, desempeño y productividad motivación aparentemente aislados para luego formular una teoría que permita unificar los distintos elementos que lo conforman para estructurar una solución.

#### **1.5.4 Población y muestra**

##### **1.5.4.1 Población**

La población sujeto a estudio son los trabajadores del área de post cosecha de la empresa florícola que son un número aproximado de 367 obreros.

##### **1.5.4.2 Muestra**

Como en el estudio se conoce el valor de N (Población), se puede calcular el tamaño de la muestra teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

#### **Simbología:**

p : Variabilidad positiva (éxito)

q : Variabilidad negativa (fracaso)

Z : Valor del nivel de significancia

E: Es la precisión o el error

N: Es el tamaño del universo

**Datos para obtener la muestra:**

1  $N = 367$

2  $p = 0,50$

3  $q = 0,50$

4 Nivel de significancia = 95%

5  $Z = 1.96$  para 95%

6  $E = 10\%$

Fórmula del tamaño de la muestra para una población finita. (Ecuación 1)

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

$$n = \frac{(367) (1,96)^2 (0,50) (0,50)}{(367-1) (0,1)^2 + (1,96)^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{(367) (3,8416) (0,25)}{(366) (0,01) + (3,8416) (0,25)}$$

$$n = \frac{352,47}{3,66 + 0,9604}$$

$$n = \frac{352,47}{4,62}$$

n = 76 obreros del área de poscosecha

El tamaño de la muestra que permitirá obtener información con un 95% de

confiabilidad y un 5% de margen de error; es de 76 obreros del área de pos cosecha, considerando una población de estudio de 367 obreros del área de poscosecha que laboran en la empresa florícola.

#### **1.5.5 Selección instrumentos: investigación**

En la recopilación de información se prefiere utilizar la observación y la entrevista estructurada dirigida a los obreros del área de poscosecha.

- **La observación.-** Este instrumento consiste en observar en forma libre y espontánea las causas del absentismo laboral en el área de pos cosecha.
- **La encuesta.-** Este método de campo se la aplicará a los obreros del área de la pos cosecha para determinar las causas que lo originan y cuales han sido las consecuencias que han tenido derivadas del absentismo laboral
- **La entrevista a expertos.-** Conocer la percepción de los expertos en relación a temas de absentismo, desempeño, cuantificación económica y productividad.

#### **1.5.6 Procesamiento de datos**

El procesamiento de datos consiste en recopilar los datos obtenidos durante la investigación y procesarlos en Excel con la finalidad de generar resultados (datos agrupados y ordenados), que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos de la investigación a través de un análisis descriptivo.

### **1.6 Resultados esperados**

- Obtener un diagnóstico situacional que permita verificar la existencia de efectos económicos desfavorables en la empresa, por el absentismo laboral por causa médica.

- Diseñar una propuesta para cuantificar cuantitativamente y cualitativamente el costo que representa el absentismo laboral por causa médica en el área de poscosecha.
- Definir un conjunto de estrategias que contribuyan a disminuir el absentismo laboral en el área de poscosecha, con el fin de minimizar la baja productividad del área.

## **1.7 Conclusiones del capítulo**

- El área de poscosecha en la empresa florícola, refleja todo el esfuerzo realizado en el cultivo y es de donde sale el producto final que se entregará al mercado de bienes y servicios. Por esta razón es muy importante el rol que juega el absentismo laboral día a día en la producción de la empresa florícola, puesto que cuando un obrero del área de poscosecha falta por causas médicas, en muchas ocasiones no hay otro empleado que le pueda sustituir con la consecuente baja de la productividad; está a veces puede superar las pérdidas por plagas y enfermedades en los cultivos y desafortunadamente no recibe la atención que merece.
- El absentismo laboral constituye un grave problema organizativo de la empresa florícola, puesto que cuando un obrero del área de poscosecha falta por causas médicas, en muchas ocasiones no hay otro obrero que le pueda sustituir con la consecuente baja de la productividad, esto repercute en la organización interna del área de poscosecha y en la cuantificación económica anual para la empresa florícola.
- La modalidad de la investigación será documental, porque se revisará toda la documentación que existe en el departamento de recursos humanos especialmente del área de poscosecha de la empresa florícola en cuanto al absentismo laboral, costos directos, indirectos y producción en el año 2016. Es descriptiva porque da a conocer el objeto de estudio y determina las características más importantes del mismo mediante un diagnóstico a la empresa florícola en lo que se refiere a las causas del absentismo laboral y



finalmente explicativa porque se determina el costo directo, indirecto y de producción en forma anual.

## **CAPÍTULO II**

### **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA ACADÉMICA DEL ÁREA**

#### **2.1 Estudios similares que se hayan diseñado, analizado y/o puesto en práctica previamente**

##### **2.1.1 Absentismo del personal**

En la empresa florícola en el área de pos cosecha laboran en la actualidad 367 trabajadores, se divide en poscosecha estándar y poscosecha spray, la diferencia se da en el tipo de rosa, los de estándar procesan rosas de botón grande y un botón por tallo, y los de espray procesan rosas de botón pequeño y varios botones por tallo. En la empresa florícola existen 17 supervisores y 350 obreros agrícolas lo que genera costos directos e indirectos por absentismo laboral cada mes. A continuación se ha hecho un análisis de las causas que han generado absentismo laboral en el área de poscosecha. El listado de absentismo por cada uno de los meses en el año 2016 de los supervisores y obreros se detalla en el anexo 5.

##### **2.1.2 Absentismo laboral**

El absentismo del área de poscosecha se cubre con reemplazos de los mismos supervisores u obreros en orden ascendente; sin embargo se debe señalar que siempre se crea un hueco de absentismo al final; puesto que nunca está completo el personal; estos repercuten en la productividad horas hombre del área de poscosecha generando costos directos e indirectos para la empresa florícola.

### **2.1.3 Costos directos e indirectos**

Los costos directos son: el pago de la prestación del día del proceso de incapacidad temporal (baja laboral) por contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral) y del pago de las cotizaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), durante el periodo de baja, tanto en contingencias comunes como en contingencias profesionales, los costes de sustitución del empleado por contratación de nuevo personal y las prestaciones complementarias de incapacidad temporal.

Los costos indirectos son: el tiempo de búsqueda y sustitución del empleado, la formación para la adaptación del sustituto al puesto de trabajo del área de pos cosecha, la sobrecarga de tareas que implica para el resto de los empleados, pérdidas de producción y de calidad, etc).

## **2.2 Revisión de la literatura académica y profesional pertinente**

### **2.2.1 Definición de absentismo**

“Absentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo”. En sentido más holístico, es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización en forma puntual” (Chiavenato 2011, 44).

### **2.2.2 Diagnóstico de las Causas de Ausentismo**

Las causas del ausentismo son variadas: acerca de su análisis de sus causas, sus valores reales, identificación de sus tipos, su calidad, su magnitud y su repercusión en la productividad. El término se refiere “a las ausencias deliberadas en momentos en que los empleadores deberían estar trabajando normalmente” (Chiavenato 2011, 45). El ausentismo no siempre ocurre por

causa del empleado; también puede causarlo “la organización, la deficiente supervisión, la superespecialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente” (Chiavenato 2011).

“Las principales causas del ausentismo” (Chiavenato 2011) se detalla a continuación:

- Enfermedad comprobada
- Enfermedad no comprobada
- Razones familiares
- Retardos involuntarios por fuerza mayor
- Faltas personales por motivos personales
- Dificultades y problemas financieros
- Problemas de transporte
- Baja motivación para el trabajar
- Escasa supervisión de la jefatura
- Política inadecuada de la organización

Nota: Algunos especialistas incluyen también los accidentes de trabajo entre las causas de ausentismo; pero estas más bien dependen de la toma de decisiones de la gerencia para prevenir accidentes de trabajo.

Una vez que se han diagnosticado las causas del ausentismo, debe efectuarse una acción coordinada de supervisión, con el debido soporte de la política de la organización y el apoyo de la dirección para tratar de reducir el nivel de ausentismo y retardos del personal que conforma la empresa.

### 2.2.3 Cálculo del índice de absentismo

“El índice del absentismo señala el porcentaje del tiempo no trabajado durante la ausencia, con relación al volumen de actividad esperada o planeada” (Chiavenato 2011, 57). El índice se calcula mediante la ecuación:

Formula del índice absentismo (Ecuación 2)

$$\text{Índice De absentismo} = \frac{\text{No. días/hombre perdidos por inasistencia al trabajo}}{\text{Promedio de trabajadores x días de trabajo}}$$

Esta ecuación sólo tiene en cuenta los días/hombre de ausencia en relación con los días/hombre de trabajo. ¿Pero cómo se toman las ausencias de medios días y los retardos del personal? Muchas organizaciones pretenden hacer más refinado y complejo el cálculo del ausentismo – incluidos los retardos y ausencias parciales – sustituyendo días por horas, a través de la ecuación.

### 2.2.4 ¿Cómo reducir el ausentismo laboral?

Las organizaciones tratan de combatir el ausentismo y la rotación de personal actuando sobre los efectos: sustituyendo los empleados que se desvinculan o descontando los días dejados de laborar o incluso castigando a los ausentes. No obstante, las causas permanecen indefinidamente. “La tendencia actual es actuar sobre las causas de la rotación y el ausentismo y no sobre los efectos” (Chiavenato 2011, 49).

Para enfrentar el desafío de la rotación, muchas organizaciones “han modificado su política de personal, rediseñando los cargos para volverlos más atractivos y retenedores, redefiniéndola la gerencia para democratizarla y hacerla participativa, replanteando la remuneración para transformarla en ganancia variable” (Chiavenato 2011, 49), en función del desempeño y las metas que deben ser superadas, además de fijar estrategias motivadoras.

Las organizaciones han suprimido los viejos relojes y establecido horarios flexibles para adaptar el trabajo a las conveniencias y necesidades personales de los empleados. Otras han reducido sus oficinas y adoptan el formato de la empresa virtual (teletrabajo), la cual permite que muchos empleadores trabajen en la casa interconectados con la oficina central a través de la tecnología informática.

### **2.2.5 La reducción del absentismo laboral se consigue a través de una política multifactorial de la empresa enfocada en un objetivo.**

El análisis de las causas que dan lugar al absentismo es de gran importancia para su clasificación, bien sea desde un punto de vista preventiva, es decir desde una perspectiva correctiva. “El absentismo laboral es un fenómeno complejo y puede obedecer a múltiples causas y además se ve influenciado por numerosos factores” (Llaneza 2011, 406) . Existen evidentes dificultades para el tratamiento desde un punto de vista general; porque son muy escasos los estudios sobre absentismo con base en encuestas de un determinado sector económico o de un área geográfica. Por estas razones, el modo en que las empresas definen, registran, calculan y posteriormente presentan sus datos sobre asistencia y ausencia del trabajo constituye una clave fundamental para conocer los problemas de medida del absentismo. Además de otra gran dificultad metodológica, respecto “a la medición de los factores psicosociales: el abordar su incidencia de una manera plena y el diseñar políticas reales en las empresas como experiencias que conlleven resultados cuantitativos y cualitativos para bordarlos con mayor seguridad de éxito y rotundidad” (Llaneza 2011).

La reducción del absentismo laboral, como tal de los daños de la salud, se consigue a través de una política multifactorial de la empresa enfocada a tal objetivo, más que acciones temporales que en ocasiones son respuestas a situaciones pico, provocadas por insostenibles resultados. Estas acciones temporales o esporádicas acostumbran a tener una dudosa rentabilidad.

Al analizar el problema, se puede tener en cuenta la existencia de una cultura absentista o abstencionista generalizada y arraigada en la sociedad y por simple reflejo o efecto contagio en las empresas, con lo que ese arraigo, si es fuerte y ésta lo suficientemente consolidado, precisa de acciones contantes que ofrezcan resultados a medio y largo plazo, puesto que esta cultura conlleva como resultado una actitud inmovilista que de una forma u otra alimenta o sostiene esas situaciones.

“De un modo resumido, las actuaciones para controlar y actuar sobre estos problemas” (Llaneza 2011) serían los siguientes:

- a) Intervenciones inmediatas; para corregir lo que se ha revelado que funciona mal (por ejemplo: baja productividad de la mano de obra, conflictos personales, aspectos físicos y de seguridad, etc.)
- b) Intervenciones a corto plazo: para modificar alguna meta o estándar ya sea porque el análisis de las desviaciones reveló errores o bien por acontecimientos no previstos propios de los procesos productivos (diseño de puestos, repetitividad, horarios, rotaciones, etc.)
- c) Intervenciones a medio y largo plazo: para adaptar inconvenientes ya sean las estrategias en consonancia con la evolución del entorno, o bien la propia estructura de la organización empresarial (contenido del trabajo, comunicación, responsabilidades, motivación, etc.)

El absentismo, desde una perspectiva psicosocial, “es una herramienta útil que refleja una realidad latente, ante la cual el ser humano siente, participa o se niega; provocando estas acciones u omisiones daños a la salud global de las organizaciones, tanto desde un criterio competitivo como desde una óptica personal, ya que está claro que los daños no saben más que provocar pérdidas” (Llaneza 2011). Según el siguiente modelo explicativo del absentismo, se pueden distinguir tres tipos de intervenciones:

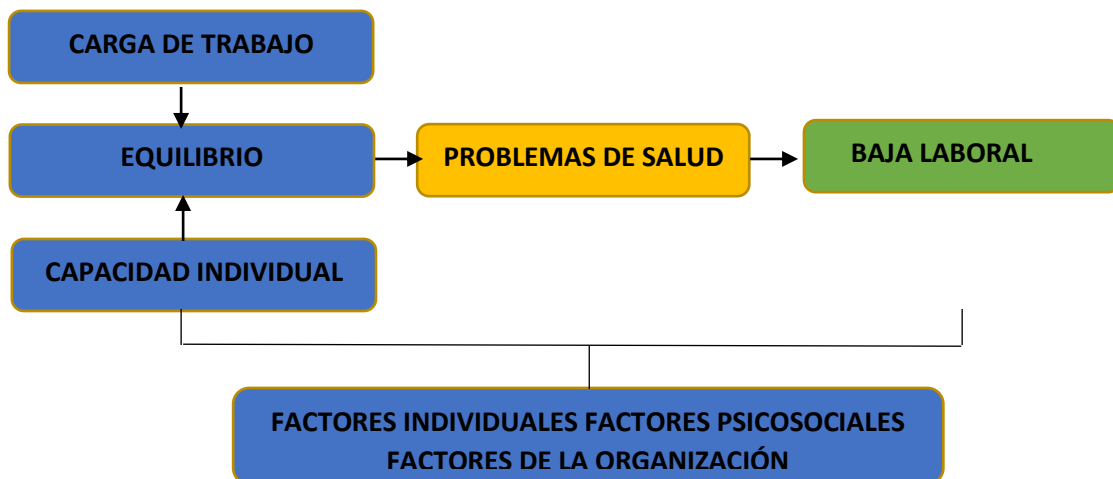


Figura 4. Modelo explicativo del absentismo.

Tomado de Javier Llaneza, 2011.

### 2.3 Hallazgo de la revisión de la investigación

En el análisis efectuado a la información previa existente en el área de poscosecha acerca del absentismo laboral se ha identificado los siguientes resultados.

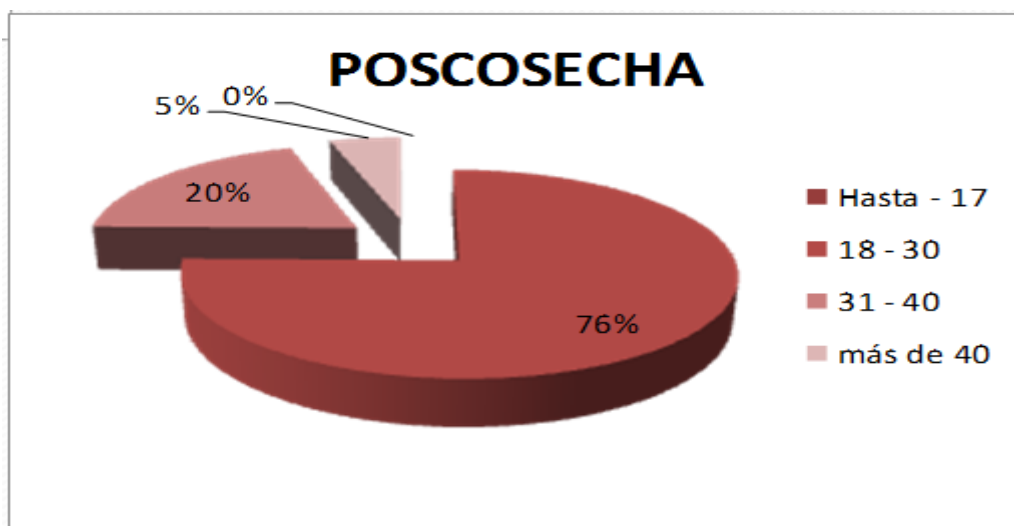


Figura 5. Rango de edades del personal de poscosecha.

Tomado de empresa Florícola.



## Análisis e interpretación

El rango de edad más amplio entre los obreros es de 18 a 30 años de edad con un 76% es el número más amplio en la empresa florícola, a continuación está el rango de edad de 31 a 40 años entre los obreros y finalmente el rango de edad de más de 40 años de los obreros con el 5%. Este análisis demuestra que el rango de edad comprendido entre 18 a 30 años es el más numeroso lo que demuestra que los supervisores y obreros de la empresa florícola son en su mayoría jóvenes.

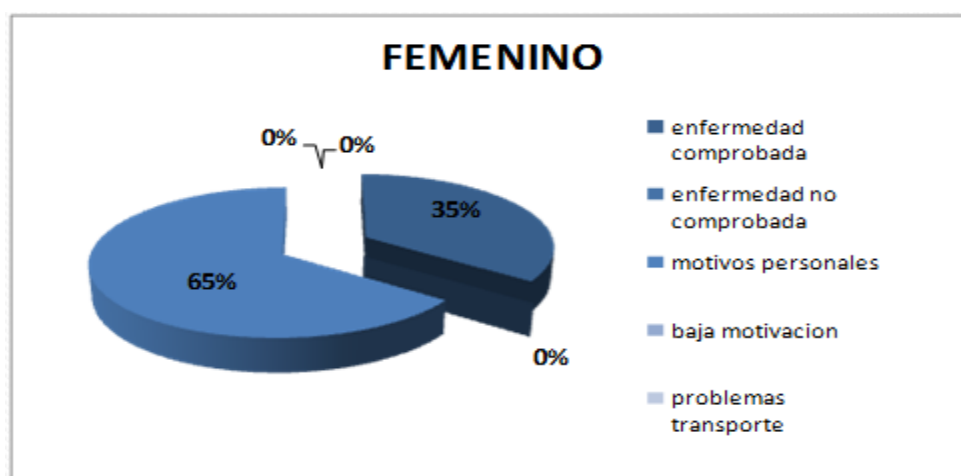


Figura 6. Absentismo mujeres (principales motivos para faltar al trabajo).

Tomado de empresa Florícola.

## Análisis e interpretación

En cuanto al personal femenino los principales motivos para faltar al trabajo son: el 65% de las obreras falta por enfermedad comprobada mientras el 35% de las obreras falta por enfermedad no comprobada. Esto demuestra que si existe preocupación de las obreras por justificar su absentismo laboral al área de poscosecha.

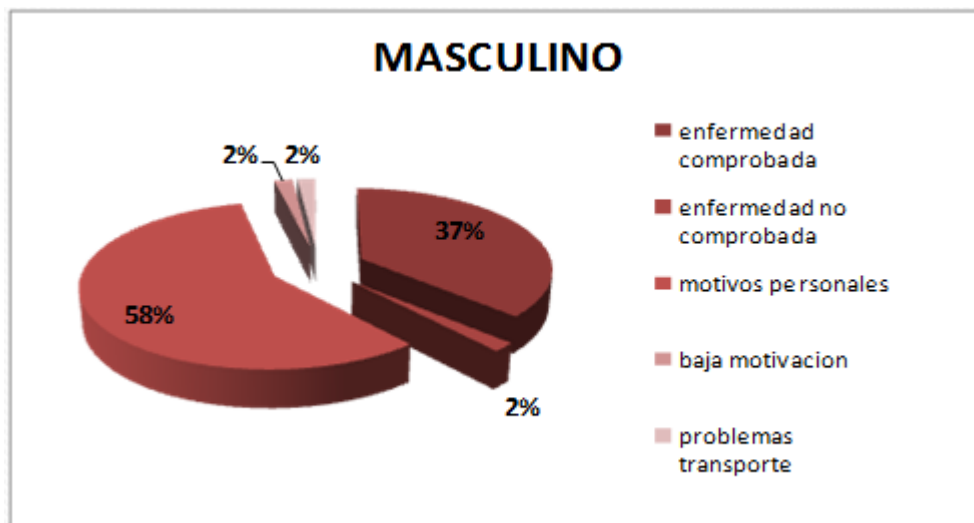


Figura 7. Absentismo hombres (principales motivos para faltar al trabajo).  
Tomado de empresa Florícola.

### Análisis e interpretación

En cuanto al personal masculino los principales motivos para faltar al trabajo son: el 58% de las obreros falta por enfermedad comprobada mientras el 37% de los obreros falta por enfermedad no comprobada y el 5% restante de los obreros motivos personales y baja motivación respectivamente. Esto demuestra que hay más motivos de absentismo entre los obreros que entre las obreras.

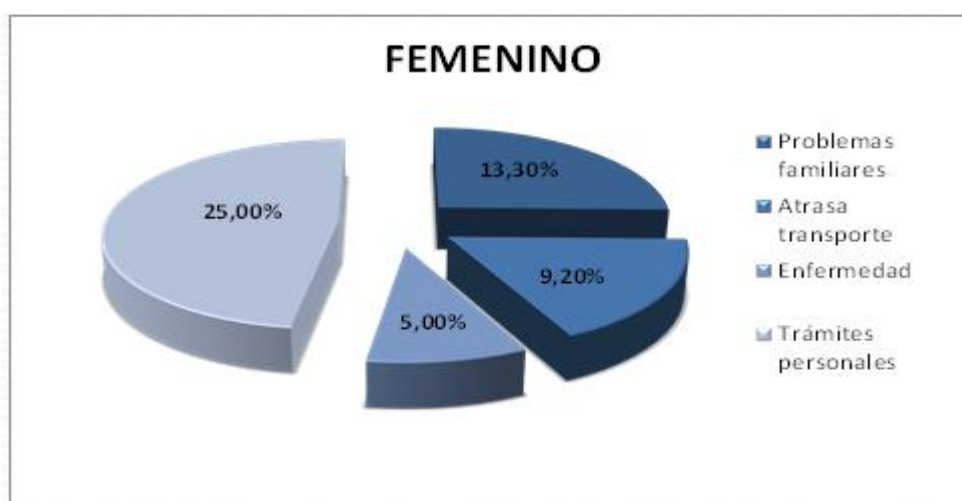


Figura 8. Principales motivos de atraso al trabajo.  
Tomado de empresa Florícola.

### Análisis e interpretación

Los principales motivos de atraso al trabajo del personal femenino son según el 25% de las obreras se atraza por trámites personales; el 13,30% de las obreras se atraza por problemas familiares; el 9,20% de las obreras se atraza por enfermedad y finalmente el 5% de las obreras se atraza por enfermedad. El motivo más importante entre el personal femenino son los problema intra familiares.

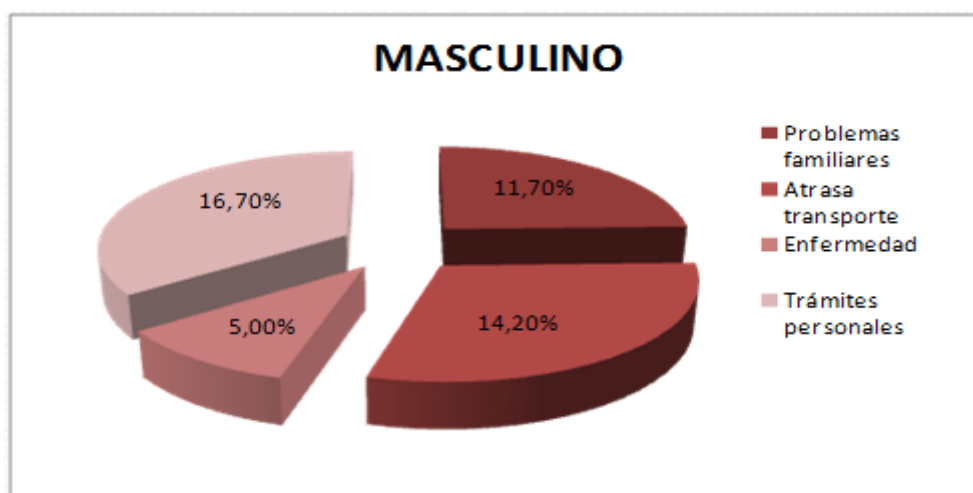


Figura 9. Principales motivos de atraso al trabajo.

Tomado de empresa Florícola.

### Análisis e interpretación

Los principales motivos de atraso al trabajo del personal masculino son según el 16,70% de las obreros se atraza por trámites personales; el 14,20% de las obreros se atraza por problemas familiares; el 11,70% de las obreros se atraza por transporte y finalmente el 5% de los obreros se atraza por trámites personales. El motivo más importante entre los obreros son los tramites personales.

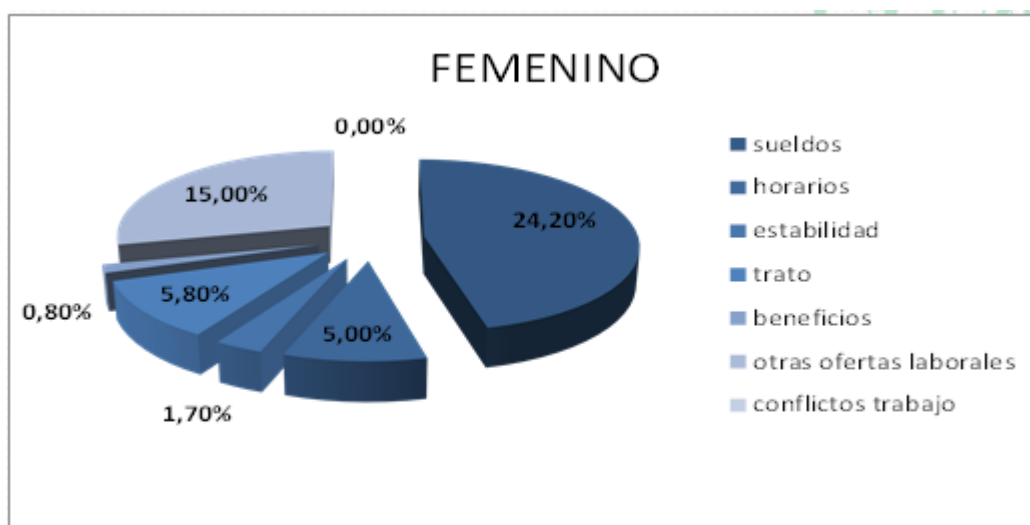


Figura 10. Motivos por los cuales las obreras renunciarían de la empresa Florícola.

Tomado de empresa Florícola.

### Análisis e interpretación

En referencia a los motivos por los cuales renunciaría el personal femenino según el 24,20% de las obreras obedece al sueldo seguido del 15% de las obreras que prefiere otras ofertas laborales y el 5% de las obreras que busca la estabilidad. Estas se constituyen en las principales razones por las cuales renunciarían las mujeres a la empresa florícola.

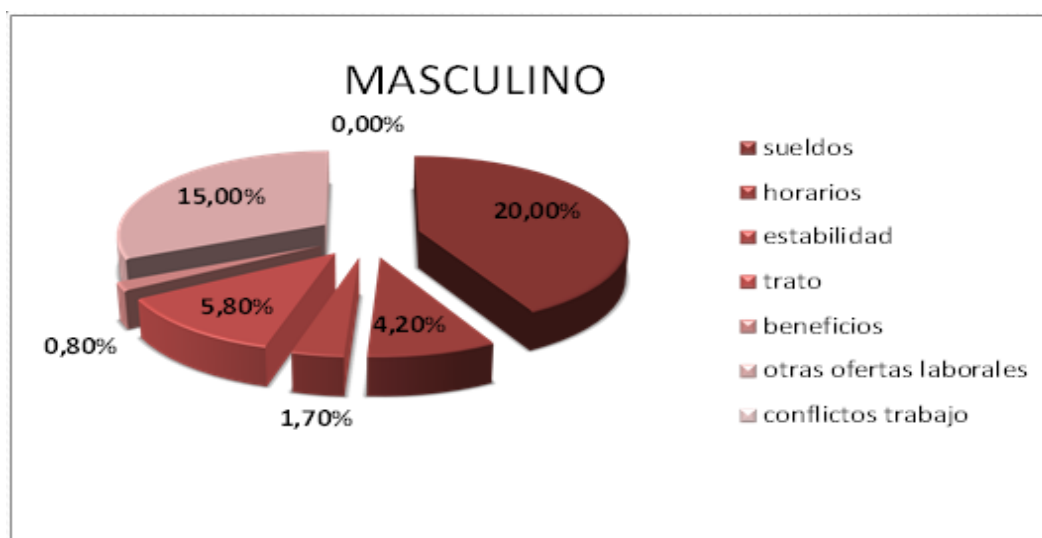


Figura 11. Motivos por los cuales, los obreros renunciarían de la empresa Florícola.

Tomado de empresa Florícola.

## **Análisis e interpretación**

En referencia a los motivos por los cuales renunciaría el personal masculino según el 20,00% de los obreros obedece al sueldo seguido del 15% de los obreros que prefiere otras ofertas laborales y el 5,80% de los obreros que busca la estabilidad. Estas se constituyen en las principales razones por las cuales renunciarían los hombres a la empresa florícola.

## **2.4 Conclusiones del capítulo**

- En la empresa florícola trabajan 367 supervisores y obreros en el área de poscosecha de la empresa florícola de los cuales 350 son obreros y 17 son supervisores, esto se encuentra en los listados que adjunta el departamento de recursos humanos.
- El absentismo laboral afecta a la productividad y al desempeño del área de poscosecha, la acción que se sigue por lo general es reemplazado en orden ascendente de un obrero por otro sin embargo siempre queda un vacío al final que no lo lleva nadie con el consecuente perjuicio a la actividad económica que desarrolla la empresa florícola.
- El absentismo laboral genera costos directos, costos indirectos así como de producción que deberán ser cuantificados económicamente para su reducción y así dar solución al problema planteado.
- La revisión de la literatura académica se efectúa con autores actuales y de reconocida valía, lo que genera una línea base de importancia al momento de efectuar un análisis de la para el desarrollo de la cuantificación económica por causa médica en el área de poscosecha de una empresa florícola.

## **CAPÍTULO III**

### **3. CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA DERIVADA DEL ABSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA, EN EL ÁREA: DE POST COSECHA DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA**

#### **3.1 LOS COSTOS EN LA EMPRESA FLORÍCOLA**

##### **3.1.1 Los costos**

La floricultura en el país es una actividad agroindustrial muy costosa y muy dinámica, que requiere de un sistema de información en línea que proporcione no solo los estados financieros tradicionales, sino de información adicional y complementaria necesaria para determinar la cuantificación económica de ciertas actividades. El proceso de producción de una empresa florícola tiene tres etapas que se complementan entre sí:

- 1) Cultivo
- 2) Post cosecha
- 3) Administración y ventas

Cada una de estas etapas incurre en costos y gastos que son necesarios ir cuantificando de tal forma que permitan ir evaluando si éstos son correctos o están siendo muy onerosos para la empresa florícola. La experiencia adquirida a lo largo de los años dentro del proceso de producción florícola ha determinado que “el costo incurrido por pérdidas y desperdicios llega hasta un 30% del total del costo de producción” (Expoflores, 2016), de ahí se deriva la importancia de su cuantificación económica.

Es por esta razón que se intenta cuantificar los costos relacionados al absentismo laboral por causa médica en el área de poscosecha de la empresa florícola que se dedica a la producción y exportación de flores.



Figura 12. Área de poscosecha empresa Florícola.



Figura 13. Área de postcosecha.

### 3.1.2 Los costos de absentismo laboral área de poscosecha

En el caso que un obrero de poscosecha falte por enfermedad o cualquier otra causa, se prefiere dejar libre el puesto de trabajo, en razón que para suplantar a ese trabajador en su puesto de trabajo, se debe mover o sacar a otro trabajador de su área, lo que ocasiona que siempre quede un hueco o espacio libre, lo que ocasiona descoordinación y desorganización en el área de postcosecha, relantizando el proceso de producción, en donde están implicadas el resto de áreas de trabajo de la empresa florícola, en el caso extremo que se necesite buscar un reemplazo, este proceso dura entre 20 a 30 minutos, por la búsqueda del obrero sin afectar demasiado el resto de áreas, por el contrario si él obrero es inexperto en la nueva actividad, la adaptación de éste a su temporal puesto de trabajo llevaría mínimo 3 horas, puesto que según la capacidad y desenvolvimiento del trabajador podría llevar mucho más tiempo su adaptación y entrenamiento, hasta que cumpla el rendimiento exigido por la empresa.



En este contexto se producen tres tipos de costos en el área de poscosecha, ante el absentismo laboral:

- **Costos directos.-** Los costos directos son dos: pago del salario por absentismo laboral por causa médica, que se calcula del salario vigente y el pago al IESS del 9,35% por absentismo laboral.

*Tabla 2*

*Componente salarial vigente.*

| <b>COMPONENTE SALARIAL</b> | <b>USD</b> |
|----------------------------|------------|
| SUELDO BASICO              | 376,29     |
| 13vo SUELDO                | 31,36      |
| 14vo SUELDO                | 31,25      |
| VACACIONES                 | 15,68      |
| FONDOS DE RESERVA          | 31,34      |
| APORTE AL IESS             | 77,52      |
| APORTE SECAP               | 1,88       |
| APORTE IECE                | 1,88       |

Tomado de empresa Florícola.

*Tabla 3*

*Forma de cálculo del componente salarial.*

| <b>Componente salarial</b> | <b>Forma de cálculo</b>  |
|----------------------------|--|
| <b>Sueldo básico</b>       | El Salario Básico Unificado, en el Ecuador para el año 2017 es de \$ 375.  |
| <b>13vo Sueldo</b>         | Se suma todas las remuneraciones recibidas (remuneración básica + tiempo extras + comisiones + otras retribuciones accesorias permanentes), por el trabajador durante el período de cálculo y se divide para 12. El período de cálculo del décimo tercer sueldo está comprendido desde el 1 de diciembre del año anterior al 30 de |

|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | noviembre del año en curso.  |
| <b>14vo Sueldo</b>      | Los trabajadores que han laborado el periodo completo recibirán un salario básico unificado, SBU, vigente en el periodo de pago \$375,00. Periodo de cálculo del décimo cuarto sueldo para trabajadores de la región Sierra y Oriente: Agosto 1 del año anterior (ejemplo año 2015) a Julio 31 del año de pago (ejemplo año 2016). |
| <b>Vacaciones</b>       | La forma de calcular el pago de las vacaciones, consiste en dividir la remuneración recibida durante al año de servicio y dividirlo para 24.   |
| <b>Fondo de reserva</b> | Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.   |
| <b>Aporte al IESS</b>   | Sumar todos los valores que percibe el trabajador durante el mes: (montos por sueldo, comisiones, horas extras, bonos mensuales. El valor total de la suma se multiplica por 0,0945, este número corresponde al 9,45%.   |
| <b>Aporte al SECAP</b>  | El aporte patronal es igual al 11,15%, el aporte para el IECE y para el SECAP es de 0,5% cada uno  |
| <b>Aporte IECE</b>      | El aporte patronal es igual al 11,15%, el aporte para el IECE y para el SECAP es de 0,5% cada uno.   |

Tomado de Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.

- **Costos indirectos.-** Son aquellos como el costo de contratación de personal suplente, las horas extras, las oportunidades pérdidas, los procesos detenidos y los aumentos en los tiempos de producción.
- **Costos de producción.-** El motor de poscosecha son: los clasificadores y los bonchadores quienes hacen que fluya el proceso de producción. Los clasificadores y bonchadores son los puestos más importantes de la actividad productiva porque ellos no pueden ser reemplazados por cualquier obrero, para ello se debe tener experiencia y adiestramiento en él cargo, el resto de puestos de trabajo se pueden reemplazar con cualquier obrero con poca experiencia, puesto que son de baja complejidad.

Sin embargo de lo expuesto anteriormente, cuando se produce un alto índice de absentismo laboral, el error no es precisamente de los obreros del área de poscosecha, sino quizá esté reflejando una mala organización de la empresa florícola. Por lo tanto, si no se actúa a tiempo, este problema puede agudizarse de tal manera que se generen gastos fijos muy altos, reduciendo, por lo tanto, la competitividad en el mercado florícola del país.

### **3.1.3 Razones del absentismo en el área de poscosecha**

La incapacidad temporal de los obreros del área de poscosecha es una verdadera fuga de dinero para la empresa florícola, es así que el absentismo por causa médica son los siguientes: medicina general un 36%; enfermedad general un 31% y otras enfermedades un 33%. (Todas estas enfermedades la determina el IESS, a través de las consultas médicas).

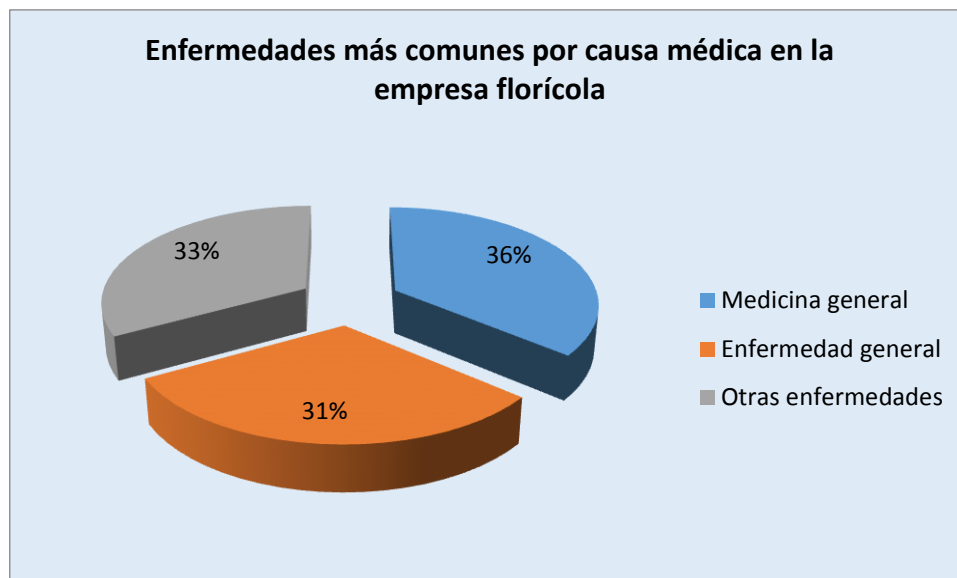


Figura 14. Enfermedades más comunes por causa médica.

Tomado de empresa Florícola.

Según estadísticas del INEC acerca del absentismo laboral el 38% de los casos de absentismo laboral son no previsibles y se dan sin justificación, la mayoría de las veces el empleado avisa el mismo día que faltará o en otras ocasiones ni avisa.

## 3.2 Cuantificación económica del absentismo laboral

La cuantificación económica del absentismo laboral por enfermedad es con frecuencia superior al salario pagado al obrero que está enfermo por baja médica. Cuando no hay obreros adecuados para reemplazar a sus colegas enfermos, la productividad se resiente en la empresa florícola.

### 3.2.1 Cálculo de costos directos

Estos datos para el cálculo de los costos directos se los recopiló en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa florícola.

Tabla 4

Costos directos.

| No.          | Meses del año 2016 | No de días de absentismo (1) | Descuento x 1 día (2) | USD Salario (1x2) | Pago al IESS x un día (3) | Pago al IESS (1x3) |
|--------------|--------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------|--------------------|
| 1            | Enero              | 48                           | \$ 6,27               | \$ 300,96         | \$ 2,71                   | \$ 130,08          |
| 2            | Febrero            | 19                           | \$ 6,27               | \$ 119,13         | \$ 2,71                   | \$ 51,49           |
| 3            | Marzo              | 46                           | \$ 6,27               | \$ 288,13         | \$ 2,71                   | \$ 124,66          |
| 4            | Abril              | 51                           | \$ 6,27               | \$ 319,77         | \$ 2,71                   | \$ 138,21          |
| 5            | Mayo               | 73                           | \$ 6,27               | \$ 457,71         | \$ 2,71                   | \$ 197,83          |
| 6            | Junio              | 12                           | \$ 6,27               | \$ 75,24          | \$ 2,71                   | \$ 32,52           |
| 7            | Julio              | 24                           | \$ 6,27               | \$ 150,48         | \$ 2,71                   | \$ 65,04           |
| 8            | Agosto             | 8                            | \$ 6,27               | \$ 50,16          | \$ 2,71                   | \$ 21,68           |
| 9            | Septiembre         | 14                           | \$ 6,27               | \$ 87,78          | \$ 2,71                   | \$ 37,94           |
| 10           | Octubre            | 14                           | \$ 6,27               | \$ 87,78          | \$ 2,71                   | \$ 37,94           |
| 11           | Noviembre          | 23                           | \$ 6,27               | \$ 144,21         | \$ 2,71                   | \$ 62,33           |
| 12           | Diciembre          | 11                           | \$ 6,27               | \$ 68,97          | \$ 2,71                   | \$ 29,81           |
| <b>TOTAL</b> |                    | <b>343 días</b>              |                       | <b>\$2150,61</b>  |                           | <b>\$929,53</b>    |

Tomado de Departamento de Recursos Humanos.

**Método de cálculo absentismo de un día de trabajo**

Tabla 5

Cálculo por absentismo de un día.

| Cálculos       | USD    | División para 30 días | Florícola reconoce solo el 50% | Descuento x 1 día |
|----------------|--------|-----------------------|--------------------------------|-------------------|
| Salario Básico | 376,29 | \$ 12,54              | \$ 0,50                        | \$ 6,27           |

Tomado de Departamento de Recursos Humanos.

**Nota:** 6,27 hasta el tercer día, a partir del cuarto día el IESS paga el 75%

Método de cálculo absentismo pago IESS

(Ecuación 3)

$$12,54 \times 21,60\% = \$ 2,71 \text{ USD}$$

Fórmula para el aporte patronal

(Ecuación 4)

**Nota:** (El 21,60% resulta de la suma de 9,45% de aporte personal + 12,15% aporte patronal)

### 3.2.2 Cálculo de costos indirectos

Tabla 6

Costos indirectos.

| No           | Meses (2016) | Días de absentismo (2016) | Tiempo de demora media hora | El tiempo de búsqueda y sustitución del obrero (dura 30 minutos) | Tiempo de demora 3 horas | La formación para la adaptación del sustituto al puesto de trabajo del área de poscosecha | La sobrecarga de tareas que implica para el resto de los empleados, pérdidas de producción y de calidad |
|--------------|--------------|---------------------------|-----------------------------|--|--------------------------|---|---|
|              |              | (1)                       | (2)                         | (1x2)  | (3)                      | (1x3)   | (1x3)   |
| 1            | Enero        | 48                        | 0,39                        | \$ 18,72   | \$ 18,81                 | \$ 902,88   | \$ 902,88   |
| 2            | Febrero      | 19                        | 0,39                        | \$ 7,41  | \$ 18,81                 | \$ 357,39   | \$ 357,39   |
| 3            | Marzo        | 46                        | 0,39                        | \$ 17,94   | \$ 18,81                 | \$ 865,26   | \$ 865,26   |
| 4            | Abril        | 51                        | 0,39                        | \$ 19,89   | \$ 18,81                 | \$ 959,31   | \$ 959,31   |
| 5            | Mayo         | 73                        | 0,39                        | \$ 28,47   | \$ 18,81                 | \$ 1373,13  | \$ 1373,13  |
| 6            | Junio        | 12                        | 0,39                        | \$ 4,68  | \$ 18,81                 | \$ 225,72   | \$ 225,72   |
| 7            | Julio        | 24                        | 0,39                        | \$ 9,36  | \$ 18,81                 | \$ 451,44   | \$ 451,44   |
| 8            | Agosto       | 8                         | 0,39                        | \$ 3,12  | \$ 18,81                 | \$ 150,48   | \$ 150,48   |
| 9            | Septiembre   | 14                        | 0,39                        | \$ 5,46  | \$ 18,81                 | \$ 263,34   | \$ 263,34   |
| 10           | Octubre      | 14                        | 0,39                        | \$ 5,46  | \$ 18,81                 | \$ 263,34   | \$ 263,34   |
| 11           | Noviembre    | 23                        | 0,39                        | \$ 8,97  | \$ 18,81                 | \$ 432,63   | \$ 432,63   |
| 12           | Diciembre    | 11                        | 0,39                        | \$ 4,29  | \$ 18,81                 | \$ 206,91   | \$ 206,91   |
| <b>TOTAL</b> |              | <b>343 días</b>           |                             | <b>\$ 133,77</b>   |                          | <b>\$ 6451,83</b>   | <b>\$ 6451,83</b>   |

Tomado de Departamento de Recursos Humanos.

Tabla 7

*Cálculo de los costos directos.*

|  |  |
|--|--|
| <b>Método de cálculo (tiempo de búsqueda y sustitución del obrero)</b> | \$ 6,27 descuento x día de trabajo / 8 horas / 16 (medias horas) = 0,39 centavos de dólar. |
| <b>Método de cálculo (la formación para la adaptación del obrero)</b>  | \$ 6,27 descuento x día de trabajo x 3 horas = \$ 18,81.                                   |
| <b>Método de cálculo (la sobrecarga de tareas del obrero)</b>          | \$ 6,27 descuento x día de trabajo x 3 horas = \$ 18,81.                                   |

Tomado de Departamento de Recursos Humanos.

### 3.2.3 Costos de producción

A continuación se presenta una tabla en la que se encuentran los puestos de trabajo, siendo los más importantes los clasificadores y los bonchadores.

Tabla 8

*Producción medible del área poscosecha.*

| MEDIBLE POSCOSECHA   |   |   |
|----------------------|---|---|
| ÁREA                 | MEDIBLE SPRAY   | MEDIBLE STANDARD  |
| Recepción de flor    | 140 tallos/persona/hora<br>280 mallas                   | 140/persona/hora<br>840 mallas                          |
| Recolector de mallas | 184 mallas recolectadas /persona/hora                   | 184 mallas recolectadas /persona/hora                   |
| Bonchador            | 3.243 tallos/persona/hora                               | 600 tallos /persona/hora                                |
| Calidad banda        | Reclamos cliente<br>Monitoreo semanal<br>encima del 90% | Reclamos cliente<br>Monitoreo semanal<br>encima del 90% |
| Clasificar           | 690 tallos/persona/hora                                 | 644 tallos/persona/hora                                 |

|                       |  |                              |
|-----------------------|--|------------------------------|
| Colocación comida     | 3.243 tallos<br>/persona/hora                          | 890<br>tallos/persona/hora   |
| Cortador              | n/a  | 7.109<br>tallos/persona/hora |
| Control de calidad    | 0 reclamos del cliente                                 | 0 reclamos del cliente       |
| Desespinaador         | n/a  | 7.109<br>tallos/persona/hora |
| Digitación exportable | 2.300<br>tallos/persona/hora                           | 3.091<br>tallos/persona/hora |
| Dobla papel           | 2.000 por hora   | n/a                          |
| Filler                | n/a  | 400<br>tallos/persona/hora   |
| Illusion              | 500<br>tallos/persona/hora                             | 420 tallos/persona<br>hora   |
| Ingreso Nacional      | Mantener 6% nacional                                   | Mantener 8% nacional         |
| Inspected             | 3.000 unidades x hora                                  | 3.000 unidades x hora        |
| Ligador               | n/a  | 7.109<br>tallos/persona/hora |
| Limpieza poscosecha   | 100% limpieza y orden<br># reclamos x limpieza y orden |                              |

Tomado de producción – área de poscosecha.

### **Cálculo del costo de producción**

Un clasificador tiene como rendimiento, clasificar 644 tallos hora, debiendo procesar 5152 tallos en 8 horas, cada tallo tiene un costo de 0,32 centavos, sumando un total de 1648.64 dólares por los 5152 tallos, entonces si un clasificador falta 8 horas, la empresa y el área de poscosecha deja de procesar y perdería 1648.64 dólares por día del trabajador ausente en el área de poscosecha, que correspondería a la venta de ese día.



Tabla 9

Costos de producción ante absentismo laboral.

| N     | Meses del año 2016 | No de días de absentismo | Por un día de un trabajador ausente se pierde \$1648,64 | Pérdidas en la producción por absentismo laboral 100% | 12%     | Clasificar y bonchar representan solo el 12% del 100% de absentismo |
|-------|--------------------|--------------------------|---|---|---------|---|
|       |                    | (1)                      | (2)   | (1x2)   | (3)     | (1x2x3)   |
| 1     | Enero              | 48                       | \$ 1648,64  | \$79134,72  | \$ 5,76 | \$ 4558,16  |
| 2     | Febrero            | 19                       | \$ 1648,64  | \$31324,16  | \$ 2,28 | \$ 1804,27  |
| 3     | Marzo              | 46                       | \$ 1648,64  | \$75837,44  | \$ 5,52 | \$ 4368,24  |
| 4     | Abril              | 51                       | \$ 1648,64  | \$84080,64  | \$ 6,12 | \$ 4843,04  |
| 5     | Mayo               | 73                       | \$ 1648,64  | \$120350,7  | \$ 8,76 | \$ 6932,20  |
| 6     | Junio              | 12                       | \$ 1648,64  | \$19783,68  | \$ 1,44 | \$ 1139,54  |
| 7     | Julio              | 24                       | \$ 1648,64  | \$39567,36  | \$ 2,88 | \$ 2279,08  |
| 8     | Agosto             | 8                        | \$ 1648,64  | \$13189,12  | \$ 0,96 | \$ 759,69   |
| 9     | Septiembre         | 14                       | \$ 1648,64  | \$23080,96  | \$ 1,68 | \$ 1329,46  |
| 10    | Octubre            | 14                       | \$ 1648,64  | \$23080,96  | \$ 1,68 | \$ 1329,46  |
| 11    | Noviembre          | 23                       | \$ 1648,64  | \$37918,72  | \$ 2,76 | \$ 2184,12  |
| 12    | Diciembre          | 11                       | \$ 1648,64  | \$18135,04  | \$ 1,32 | \$ 1044,58  |
| TOTAL |                    | 343                      |   | <b>\$565483,52</b>                                    |         | <b>\$ 32571,85</b>  |

Tomado de Departamento de Recursos Humanos.

Nota: Las pérdidas por producción representan \$1648,64 por día del trabajador ausente en el área de poscosecha; sin embargo del 100% de absentismo solo un 12% son clasificadores y bonchadores.

### 3.2.4 Total de los costos (cuantificación económica)

Tabla 10

Cuantificación económica del año 2016.

| <b>CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA PARA LA EMPRESA<br/>FLORÍCOLA</b>   | <b>USD</b>          |
|---|---------------------|
| <b>COSTOS DIRECTOS</b>  |                     |
| Salario   | \$ 2.150,61         |
| Pago al IESS  | \$ 929,53           |
| <b>COSTOS INDIRECTOS</b>  |                     |
| El tiempo de búsqueda y sustitución del obrero (dura 30 minutos)  | \$ 133,77           |
| La formación para la adaptación del sustituto al puesto de trabajo del área de poscosecha               | \$ 6.451,83         |
| La sobrecarga de tareas que implica para el resto de los empleados, pérdidas de producción y de calidad | \$ 6.451,83         |
| <b>COSTOS DE PRODUCCIÓN</b>   |                     |
| Costo de producción (clasificador y bonchador)  | \$ 32.571,85        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>\$ 48.688,82</b> |

Tomado de empresa Florícola.

El costo del absentismo laboral en el área de poscosecha, es la sumatoria de los 3 costos (directos, indirectos, producción), calculados anteriormente para la empresa florícola en el año 2016 fue de \$ 48.688,82.

### 3.3 Cálculo del índice de absentismo

A continuación se detallan algunos indicadores derivados del absentismo laboral.

La fórmula se encuentra en (Chiavenato, 2011)

Índice de absentismo (Ecuación 5)

Índice =  $\frac{\text{No. días/hombre perdidos por inasistencia al trabajo}}{\text{Promedio de trabajadores x días de trabajo}}$

De absentismo

Índice =  $\frac{343 \text{ días}}{350 \times 365}$

De absentismo

Índice =  $\frac{243}{127,75}$

De absentismo

Índice = 1,9%

De absentismo

Este índice de absentismo de un 1,9% señala el porcentaje de tiempo no trabajado durante las ausencias en el área de poscosecha, con relación al volumen de actividad planeada.

### 3.4 Como reducir y evitar el absentismo laboral en el área de poscosecha.

La empresa florícola no puede controlar al cien por ciento de sus obreros en el área de poscosecha, pero sí es posible llevar a cabo medidas correctivas que reduzcan el problema de absentismo.

- **Transmitir claramente los objetivos a los obreros.-** Si se toma en cuenta a la fuerza laboral en decisiones relacionadas con las estrategias del negocio como es la venta de flores, se tendrá más oportunidades de tomar la decisión correcta y la seguridad de que sus obreros participen en su realización.
- **Conocer a los obreros.-** Cuando un obrero del área de poscosecha comienza a ausentarse, se debe poner atención a las causas, esté o no justificada su falta. Analizar el problema y conversar con él obrero para proponer soluciones.

- **Alinearle a los objetivos.**- Se deben tomar las acciones necesarias para que el capital humano aumente su nivel de responsabilidad, tiempo y pasión para con la empresa florícola, procurando alinear y buscar un equilibrio entre sus objetivos, así como también alcanzar el éxito en ambas partes.
- **Motivarlos.**- Por lo general hay una apreciación de los obreros hacia el escepticismo, en razón que siempre esperan mejores condiciones laborales. Por lo tanto sentar las bases para que crean nuevamente en que existe una empresa florícola que se preocupa por su salud y el bienestar de su fuerza laboral. Implementar programas que fomenten el cuidado de la salud física y mental, los obreros del área de poscosecha responderán con agradecimiento y compromiso.
- **Reconocer sus logros.** Reconocer los éxitos laborales de los obreros del área de poscosecha hará que se sientan motivados para continuar esforzándose.
- **Conciliar sus intereses.**- Todos tienen derecho a una vida equilibrada, hay casos particulares en los que será necesaria cierta flexibilidad, tanto en los horarios como en las responsabilidades de tal manera que, el líder y el obrero estén satisfechos con su mutuo desempeño sin sacrificar su vida personal. Algunos estudios de Expoflores han reconocido que esta medida reducen en un 30% el ausentismo (Expoflores, 2016).

### 3.5 Conclusiones del capítulo

- En el Ecuador, la legislación ecuatoriana establece un salario mínimo vital cada año, para el año 2017 el salario vigentes es de \$375,00 más los beneficios de ley como: décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, fondos de reserva y los aportes de ley al IESS, IECE y SECAP.
- La cuantificación económica de los costos luego del análisis efectuado al período 2016 son los siguientes: costos directos \$3.080,14; costos indirectos \$13.037,43 y los costos de producción \$32.571,85, lo que dan un total de costos \$48.688,82 anual.

- Las estrategias para reducir y evitar el absentismo laboral en el área de poscosecha serán las siguientes: transmitir los objetivos a los obreros, conocer a los obreros, alienarlos a los objetivos, motivarlos, reconocer sus logros y conciliar sus intereses.

## CAPÍTULO IV

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Conclusiones

- El área de post cosecha de la empresa florícola enfrenta un grave problema de absentismo por causa médica lo que incide en costos directos e indirectos así como en la producción misma; por lo tanto se intenta su cuantificación económica del período 2016, para intentar reducir y evitar que suceda, en algunas ocasiones no hay otro obrero que pueda sustituir el absentismo que se produce en el área de poscosecha con la consecuente baja de la productividad en otras es muy difícil encontrar personas, dentro o fuera de la empresa florícola con la formación adecuada para sustituir al obrero ausente.
- En los estudios que se desarrollo en años anteriores se identificaron algunos resultados los que se exponen a continuación: El rango de edad más amplio es de 18 a 30 años de edad con un 76% de los obreros del área de poscosecha en la empresa florícola; los principales motivos para faltar al trabajo del personal femenino son: el 65% de las obreras falta por enfermedad comprobada mientras el 35% de las obreras falta por enfermedad no comprobada; en cambio los motivos para faltar al trabajo del personal masculino son: el 58% de las obreros falta por enfermedad comprobada mientras el 37% de los obreros falta por enfermedad no comprobada y el 5% restante de los obreros motivos personales y baja motivación respectivamente; los motivos por los cuales renunciaría el personal femenino según el 24,20% de las obreras obedece al sueldo seguido del 15% de las obreras que prefiere otras ofertas laborales y el 5% de las obreras que busca la estabilidad mientras el personal masculino según el 20,00% de los obreros obedece al sueldo seguido del 15% de los

obreros que prefiere otras ofertas laborales y el 5,80% de los obreros que busca la estabilidad.

- En el caso que un obrero de poscosecha falte por causa médica, se prefiere dejar libre el puesto de trabajo, en razón que para suplantar a ese obrero en su puesto de trabajo, se debe mover o sacar a otro obrero de su área, lo que ocasiona que siempre quede un espacio libre, lo que ocasiona desorganización en el área de poscosecha, por lo tanto se ha procedido a analizar cada uno de los costos directos, indirectos así como de la producción para llegar a su cuantificación económica: éstos costos se desglosan a continuación: costos directos \$3.080,14; costos indirectos \$13.037,43 y los costos de producción \$32.571,85, lo que da costo total de \$48.688,82 para el año 2016; lo que es un costo muy alto que asume la empresa florícola incluso superando el costo por plagas y enfermedades de las flores.

## 4.2 Recomendaciones

- Se debe tener en cuenta en la empresa florícola a la fuerza laboral del área de poscosecha en decisiones relacionadas con la planificación y organización del trabajo, así se sentirán más valorados y por lo tanto motivados. Así se tendrá más oportunidades de tomar la decisión correcta y la seguridad de que tus obreros participen en su ejecución.
- Hay gran escepticismo en la mayoría de los obreros del área de poscosecha, porque consideran que les falta condiciones laborales. Entonces se les debe dar la motivación necesaria para que crean nuevamente en que la empresas florícola si se preocupan por su salud y el bienestar del personal que labora en el área de poscosecha. Por lo tanto se debe Implementar programas que fomenten el cuidado de la salud física y mental de los obreros.
- Se debe apoyar una vida equilibrada de los obreros del área de poscosecha, hay casos particulares en los que será necesaria cierta flexibilidad, tanto en los horarios como en las responsabilidades de tal

manera que, el líder y el obrero estén satisfechos con su mutuo desempeño sin sacrificar su vida personal, Además se debe fomentar la confianza en los problemas intrafamiliares.

- Se debe asignar a una persona para que analice el absentismo laboral por causa médica que más afectan a los obreros del área de poscosecha, y cómo repercute en su productividad en el departamento de producción del área de poscosecha.
- El absentismo laboral en el área de poscosecha cuando se vuelve frecuente por problemas de salud, se puede realizar campañas de prevención de enfermedades, revisiones médicas y programas de alimentación sana o para reducir el consumo del cigarro o el alcohol. Estos servicios se les puede ofrecer de forma gratuita para que los obreros se animen a participar en ella.
- Es necesario coordinar mañanas deportivas en ciertos horarios fuera de trabajo para darles tiempo para que practiquen actividades como yoga o que cuenten con espacios y equipo para hacer ejercicio y así eliminar ciertas enfermedades derivadas del sedentarismo.



## REFERENCIAS

- Banco Central del Ecuador,. *Información Económica*. 2016.  
<https://www.bce.fin.ec/>.
- Bohórquez, Oscar. *Guía para la Poscosecha y Mercadeo de productos agrícolas*. Bogotá, 2013.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill, 2011.
- El Comercio,. «Ecuador firma Acuerdo Comercial Multipartes con la Unión Europea.» 11 de Noviembre de 2016: 1.
- El Universo. «Caída del PIB será mayor al 1,7% este año en el Ecuador.» 04 de Septiembre de 2016:  
<http://www.eluniverso.com/noticias/2016/09/04/nota/5780214/caida-pib-seria-mayor-17-este-ano-segun-analistas>.
- Expoflores. *Cifras Económicas*. Diciembre de 2016.  
<https://expoflores.com/?start=18>.
- Gestión. «Adios a la época dorado del sector florícola.» *Gestión Economía y Sociedad*, 2016.
- Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos*. Séptima. México: Mc Graw Hill, 2011.
- INEC,. *1,4 Millones de personas salen de la pobreza por ingresos en nueve años*. 17 de Enero de 2017. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/14-millones-de-personas-salen-de-la-pobreza-por-ingresos-en-nueve-anos/>.
- La Hora. «Florícolas del Ecuador en crisis.» 31 de Enero de 2016: 1.
- Llaneza, Javier. *Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la Formación del Especialista*. Valladolid: Lex Nova, 2011.
- Molinera, Jesús. *Absentismo Laboral: Causas, Control y Análisis, nuevas formas técnicas para su reducción*. Madrid: Confemetal, 2012.
- Pro Ecuador,. «Análisis Sectorial de Flores.» 2013.  
[http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2013/07/PROEC\\_AS2013\\_FLORES.pdf](http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2013/07/PROEC_AS2013_FLORES.pdf).

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. ÁREA DE POSCOSECHA (PERSONAL)



## ANEXO 2. ÁREA DE POSCOSECHA ROSAS



### ANEXO 3. ÁREA DE EMBALAJE



## ANEXO 4. CONSULTORIO MÉDICO



**ANEXO 5.** Tabla 11: Mes de enero del 2016 (absentismo laboral).

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD        | CENTRO DE ATENCIÓN   | MÉDICO                | DÍAS | FECHA DE REPOSO         |                         |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------------|------|-------------------------|-------------------------|
|                                      |                 |                   |                      |                       |      | DESDE                   | HASTA                   |
| CHORLANGO QUISHPE MARIA ROSARIO      | POST COSECHA    | GINECOLOGÍA       | IESS IBARRA          | DRA. DIGNA LLORENTE   | 1,00 | 28-dic.-16              | 28-dic.-16              |
| CUZCO CUZCO MARÍA CLEMENCIA          | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GRAL   | IESS TABACUNDO       | DR. LUIS SOSA         | 3,00 | 28 de diciembre de 2015 | 30 de diciembre de 2015 |
| NAZARENO MONZON CARMEN JENNY         | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GRAL   |                      | DR. NESTOR MACKLIFF   | 1,00 | 28 de diciembre de 2015 | 28 de diciembre de 2015 |
| AGUALONGO CHELA JENNY DELFINA        | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GRAL   | IESS TABACUNDO       | DR. LUIS SOSA         | 1,00 | 28 de diciembre de 2015 | 28 de diciembre de 2015 |
| CHORLANGO QUISHPE MARIA ROSARIO      | POST COSECHA    | GINECOLOGÍA       | RADIOLOGOS ASOCIADOS |                       | 1,00 | 29 de diciembre de 2015 | 29 de diciembre de 2015 |
| INTRIAGO MERO CRUZ DIVINA            | POST COSECHA    | AMIGDALITIS AGUDA | MEDICO PARTICULAR    | DR. JORGE SEGOVIA     | 1,00 | 30 de diciembre de 2015 | 30 de diciembre de 2015 |
| CHORLANGO QUISHPE MARIA ROSARIO      | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO       | DR. LUIS SOSA         | 2,00 | 30-dic.-15              | 31-dic.-15              |
| CHORLANGO QUISHPE MARIA ROSARIO      | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL  | PARTICULAR           | DR. IVAN MORENO       | 1,00 | 04-ene.-16              | 04-ene.-16              |
| GONZALEZ CASTILLO MARIA GABRIELA     | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO       | DR. PABLO CACERES     | 1,00 | 04-ene.-16              | 04-ene.-16              |
| BUSTAMANTE MEDINA VICENTE CRISTOBAL  | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO       | DR. MARCO ECHEVERRI A | 1,00 | 04-ene.-16              | 04-ene.-16              |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | NEUROLOGIA        | CAM QUITO            |                       | 1    | 04-ene.-16              | 04-ene.-16              |
| BALCAZAR GIRON NANCY LUCIA           | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO       | DR. MARCO ECHEVERRI A | 1,00 | 5 de enero de 2016      | 5 de enero de 2016      |

| NOMBRE TRABAJADOR                | ARREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD        | CENTRO DE ATENCIÓN    | MÉDICO              | DIAS  | FECHA DE REPOSO        |                     |
|----------------------------------|------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|-------|------------------------|---------------------|
|                                  |                  |                   |                       |                     |       | DESDE                  | HASTA               |
| CORTEZ PORTILLA AURA MERCEDES    | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO        | DR. NESTOR MACKLIFF | 1,00  | 5 de enero de 2016     | 5 de enero de 2016  |
| CEDEÑO CUSME ANA KAREN           | POST COSECHA     | GASTROENTERITIS   | MEDICO PARTICULAR     | DR. JORGE SEGOVIA   | 1,00  | 6 de enero de 2016     | 6 de enero de 2016  |
| MANZO ALARCON NELLY ROSALBA      | POST COSECHA     | ENFERMEDAD GRAL   | IESS TABACUNDO        | DR. LUIS SOSA       | 2,00  | 8 de enero de 2016     | 9 de enero de 2016  |
| CUZCO CUZCO MARIA CLEMENCIA      | POST COSECHA     | TRAUMATOLOGIA     | IESS IBARRA           | DR. EDUARDO GOMEZ   | 10,00 | 5 de enero de 2016     | 14 de enero de 2016 |
| VASQUEZ VASQUEZ CLARA MARGARITA  | POST COSECHA     | FARINGITIS        | HOSPITAL DE TABACUNDO | DRA. LUCIA JACOME   | 1,00  | 11 de enero de 2016    | 11 de enero de 2016 |
| SOLORZANO VELEZ RAMON RODOLFO    | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO        | DR. NESTOR MACKLIFF | 3,00  | 11 de enero de 2016    | 14 de enero de 2016 |
| ARRICIAGA LITARDO ANA GABRIELA   | POST COSECHA     | EMBARAZO          | MEDICO PARTICULAR     | DR. JORGE SEGOVIA   | 1,00  | 12 de enero de 2016    | 12 de enero de 2016 |
| ALCIVAR ALCIVAR JOSE EDUARDO     | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL  | IESS TABACUNDO        | DR. NESTOR MACKLIFF | 3,00  | 13 de enero de 2016    | 15 de enero de 2016 |
| CLAVIJO GUERRERO GENESIS MARIELA | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL  | IESS CAYAMBE          | DR. KLEBER NARVAEZ  | 2,00  | 14 de enero de 2016    | 15 de enero de 2016 |
| ORTEGA BENAVIDES BLANCA NIDIA    | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL  | IESS CAYAMBE          | DRA. ROSA SANCHEZ   | 3,00  | 18 de enero de 2016    | 20 de enero de 2016 |
| CORNELIO AZOGUE LUZ ADELA        | CULTIVO          | AMIGDALITIS AGUDA | HOSPITAL DE TABACUNDO | DR. EDUARDO POZO    | 1,00  | 20 de enero de 2016    | 20 de enero de 2016 |
| CUASCOTA GUASGUA BLANCA INES     | POST COSECHA     | EMFERMEDAD GRAL   | IESS TABACUNDO        | DR. LUIS SOSA       | 2,00  | 20 de enero de 2016    | 21 de enero de 2016 |
|                                  |                  |                   |                       |                     |       | <b>FECHA DE REPOSO</b> |                     |



| NOMBRE TRABAJADOR                     | ARREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD       | CENTRO DE ATENCIÓN         | MÉDICO                 | DIAS | DESDE               | HASTA               |
|---------------------------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------------|------|---------------------|---------------------|
| PILLAJO QUULUMBAQUIN LOURDES PATRICIA | POST COSECHA     | CIES 10-A09      | MATERNIDAD MITAL DEL MUNDO | DR. LUIS CHICAIZA      | 1,00 | 21 de enero de 2016 | 21 de enero de 2016 |
| CADENA BARRIOS DIEGO DANIEL           | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL | IESS CAYAMBE               | DR. ESNAIDES SANCHEZ   | 1,00 | 22 de enero de 2016 | 22 de enero de 2016 |
| SANCHEZ CUZCO VERTA LLANET            | POST COSECHA     | GINECOLOGIA      | IESS TABACUNDO             | DRA. ROSA FERNANDEZ    | 1,00 | 21 de enero de 2016 | 21 de enero de 2016 |
| ARRICIAGA LITARDO ANA GABRIELA        | POST COSECHA     | OBSTETRIZ        | HOSPITAL DE TABACUNDO      | DRA. NANCY GIRON       | 1,00 | 22 de enero de 2016 | 22 de enero de 2016 |
| MEJIA VALLADARES JHONY FABIAN         | POST COSECHA     | TRAUMA MUÑECA    | HOSPITAL CAYAMBE           | DR. JUAN CARLOS RIVERA | 1,00 | 22 de enero de 2016 | 22 de enero de 2016 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 12: Mes de febrero del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD       | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO               | DÍAS | FECHA DE REPOSO       |                       |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|--------------------|----------------------|------|-----------------------|-----------------------|
|                                      |                 |                  |                    |                      |      | DESDE                 | HASTA                 |
| VILLACRES AIZAGA JENNY ALEXANDRA     | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL | IESS CAYAMBE       | DR. PEDRO ROCHA      | 1    | 27 de enero de 2016   | 28 de enero de 2016   |
| MORALES FARINANGO BRANDON DAVID      | POST COSECHA    | HERIDA           | HOPSITAL CAYAMBE   | DR. VICTOR TORRES    | 2,00 | 29 de enero de 2016   | 30 de enero de 2016   |
| ORTIZ CAMPOS JOHANNA LEIDY           | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL | IESS TABACUNDO     | DR. LUIS SOSA        | 2,00 | 1 de febrero de 2016  | 2 de febrero de 2016  |
| HERRERA QUEVEDO JESSENIA LISETH      | POST COSECHA    | GINECOLOGÍA      | IESS TABACUNDO     | DRA. ROSA FERNANDEZ  | 1,00 | 4 de febrero de 2016  | 4 de febrero de 2016  |
| NICOLALDE CAIZA MARIA BELEN          | POST COSECHA    | TRAUMATOLOGIA    | IESS IBARRA        | DR. PEDRO ALBAN      | 1,00 | 3 de febrero de 2016  | 3 de febrero de 2016  |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRIA MARCO | 1,00 | 10 de febrero de 2016 | 10 de febrero de 2016 |

| NOMBRE TRABAJADOR                  | ARREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD       | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO                 | DIAS | DESDE                 | HASTA                 |
|------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------------|------|-----------------------|-----------------------|
| SANCHEZ CUZCO MARTHA XIMENA        | POST COSECHA     | GINECOLOGÍA      | IESS TABACUNDO     | DRA. ROSA FERNANDEZ    | 1,00 | 11 de febrero de 2016 | 11 de febrero de 2016 |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA        | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL | IESS TABACUNDO     | DR. PABLO CACERES      | 1,00 | 29 de enero de 2016   | 29 de enero de 2016   |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA    | POST COSECHA     | MEDICINA INTERNA | IESS CAYAMBE       | DR. PEDRO ROCHA        | 1,00 | 11 de febrero de 2016 | 11 de febrero de 2016 |
| TENORIO PRECIADO JORGE ELIAS       | POST COSECHA     | ENFERMEDAD GRAL  | IESS TABACUNDO     | DR. PABLO CACERES      | 1,00 | 11 de febrero de 2016 | 11 de febrero de 2016 |
| SANCHEZ CUZCO VERTA LLANET         | POST COSECHA     | ENFERMEDAD GRAL  | IESS TABACUNDO     | DR. LUIS SOSA          | 2,00 | 16 de febrero de 2016 | 17 de febrero de 2016 |
| CEDEÑO LOOR MANUEL DE JESUS        | POST COSECHA     | ENFERMEDAD GRAL  | IESS TABACUNDO     | DR. PABLO CACERES      | 2,00 | 22 de febrero de 2016 | 23 de febrero de 2016 |
| NAZARENO MONZON CARMEN JENNY       | POST COSECHA     | MEDICINA GENERAL | IESS TABACUNDO     | DR. NESTOR MACKLIF     | 1,00 | 23 de febrero de 2016 | 23 de febrero de 2016 |
| CHORLANGO QUISHPE MARIA ROSARIO    | POST COSECHA     | GINECOLOGÍA      | IESS IBARRA        | DR. FERNANDO ARBOLEDA  | 1,00 | 23 de febrero de 2016 | 23 de febrero de 2016 |
| RIVERA CUASTUMAL CLAUDIA ELIZABETH | POST COSECHA     | GINECOLOGÍA      | Hospital TABACUNDO | DRA. CONSUELO AMARANDI | 1,00 | 24 de febrero de 2016 | 24 de febrero de 2016 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 13: Mes de marzo del 2016 (absentismo laboral del área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR             | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD       | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO                | DÍAS | FECHA DE REPOSO       |                       |
|-------------------------------|-----------------|------------------|--------------------|-----------------------|------|-----------------------|-----------------------|
|                               |                 |                  |                    |                       |      | DESDE                 | HASTA                 |
| BITRON QUINTANA EDGAR ANDRES  | POST COSECHA    | AUDIOLOGIA       | HCAM               |                       | 1,00 | 29 de febrero de 2016 | 29 de febrero de 2016 |
| CORTEZ PORTILLA AURA MERCEDES | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 2,00 | 29 de febrero de 2016 | 1 de marzo de 2016    |

| <b>NOMBRE TRABAJADOR</b>                      | <b>AREA DE TRABAJO</b> | <b>ENFERMEDAD</b>   | <b>CENTRO DE ATENCIÓN</b> | <b>MÉDICO</b>               | <b>DIAS</b> | <b>DESDE</b>              | <b>HASTA</b>              |
|---|------------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|---------------------------|
| AGUALONGO<br>CHELA JENNY<br>DELFINA           | POST<br>COSECHA        | MEDICINA GENERAL    | IESS<br>TABACUNDO         | DR.<br>ECHEVERRI<br>A MARCO | 2,00        | 4 de<br>marzo de<br>2016  | 5 de<br>marzo de<br>2016  |
| MUÑOZ<br>RODRIGUEZ<br>ERIKA<br>LISSETTE       | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO         | DR.<br>ECHEVERRI<br>A MARCO | 2,00        | 10 de<br>marzo de<br>2016 | 11 de<br>marzo de<br>2016 |
| PAZ LOOR<br>KATIA<br>MARIBEL                  | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS CAYAMBE              | DRA.<br>ALCOSER<br>ANA      | 1,00        | 10 de<br>marzo de<br>2016 | 10 de<br>marzo de<br>2016 |
| GARCIA<br>DOMINGUEZ<br>GRISMALDO<br>RAMON     | POST<br>COSECHA        | MEDICINA GENERAL    | IESS CAYAMBE              | DR. ROCHA<br>PEDRO          | 3,00        | 13 de<br>marzo de<br>2016 | 16 de<br>marzo de<br>2016 |
| ZAMBRANO<br>MACIAS LIDIA<br>HORTENCIA         | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>INTERNA | IESS CAYAMBE              | DR. ROCHA<br>PEDRO          | 2,00        | 11 de<br>marzo de<br>2016 | 12 de<br>marzo de<br>2016 |
| ORTIZ<br>CAMPOS<br>JOHANNA<br>LEIDY           | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO         | DR.<br>ECHEVERRI<br>A MARCO | 1,00        | 14 de<br>marzo de<br>2016 | 14 de<br>marzo de<br>2016 |
| CABRERA<br>PARRALES<br>JOFRE EFREN            | POST<br>COSECHA        | GASTROENTERITI<br>S | MEDICO<br>PARTICULAR      | DR. FABIAN<br>ROMERO        | 2,00        | 15 de<br>marzo de<br>2016 | 13 de<br>marzo de<br>2016 |
| VERA<br>ALVARADO<br>LUIS JAVIER               | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO         | DR. PABLO<br>CACERES        | 2,00        | 14 de<br>marzo de<br>2016 | 15 de<br>marzo de<br>2016 |
| VILLACRES<br>AIZAGA JENNY<br>ALEXANDRA        | POST<br>COSECHA        | POST COSECHA        | IESS CAYAMBE              | DR. ROCHA<br>PEDRO          | 2,00        | 16 de<br>marzo de<br>2016 | 17 de<br>marzo de<br>2016 |
| HERRERA<br>QUEVEDO<br>JESSENIA<br>LISETH      | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO         | DR. LUIS<br>SOSA            | 2,00        | 16 de<br>marzo de<br>2016 | 17 de<br>marzo de<br>2016 |
| DE LA CRUZ<br>TUQUERRES<br>EDISON<br>MAURICIO | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS CAYAMBE              | DR. ALCOSE<br>R ANA         | 1,00        | 17 de<br>marzo de<br>2016 | 17 de<br>marzo de<br>2016 |
| CORTEZ<br>PORTILLA<br>AURA<br>MERCEDES        | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO         | DR.<br>ECHEVERRI<br>A MARCO | 2,00        | 18 de<br>marzo de<br>2016 | 19 de<br>marzo de<br>2016 |
| MEDRANDA<br>VELEZ<br>FREDDY JOSE              | POST<br>COSECHA        | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO         | DR. LUIS<br>SOSA            | 2,00        | 18 de<br>marzo de<br>2016 | 19 de<br>marzo de<br>2016 |

| NOMBRE TRABAJADOR                      | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD          | CENTRO DE ATENCIÓN   | MÉDICO                 | DÍAS      | DESDE                     | HASTA                     |
|--|-----------------|---------------------|----------------------|------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|
| CEDEÑO<br>CUSME ANA<br>KAREN           | POST<br>COSECHA | MEDICINA<br>GENERAL | MEDICO<br>PARTICULAR | DR. PEDRO<br>GOMEZ     | 1,00      | 15 de<br>marzo de<br>2016 | 15 de<br>marzo de<br>2016 |
| ESTUPIÑAN<br>ANAPA<br>FLORENTINO       | POST<br>COSECHA | GASTROENTERITI<br>S | MEDICO<br>PARTICULAR | DR.CARLOS<br>BENAVIDES | 1,00      | 19 de<br>marzo de<br>2016 | 19 de<br>marzo de<br>2016 |
| CORTEZ<br>PORTILLA<br>AURA<br>MERCEDES | POST<br>COSECHA | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO    | DR. SOSA<br>LUIS       | 2,00      | 21 de<br>marzo de<br>2016 | 22 de<br>marzo de<br>2016 |
| VILLACRES<br>AIZAGA JENNY<br>ALEXANDRA | POST<br>COSECHA | POST COSECHA        | IESS CAYAMBE         | DR. ROCHA<br>PEDRO     | 3,00      | 23 de<br>marzo de<br>2016 | 25 de<br>marzo de<br>2016 |
| CORTEZ<br>PORTILLA<br>AURA<br>MERCEDES | POST<br>COSECHA | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO    | DR. SOSA<br>LUIS       | 10,0<br>0 | 24 de<br>marzo de<br>2016 | 2 de abril<br>de 2016     |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 14: Mes de abril del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                         | ARREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD          | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO                  | DIAS  | FECHA DE REPOSO |            |
|---|------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|-------|-----------------|------------|
|   |                  |                     |                    |                         |       | DESDE           | HASTA      |
| SAANT<br>NURINKIAS<br>TSUKANKA<br>GUIDO   | POST<br>COSECHA  | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO  | DR. MACKLIF<br>NESTOR   | 1,00  | 28-mar.-<br>16  | 28-mar.-16 |
| ZAMBRANO<br>ZAMBRANO<br>MAIRA<br>MERCEDES | POST<br>COSECHA  | MEDICINA<br>GENERAL | IESS CAYAMBE       | DR.<br>REASCOS<br>HARVI | 3     | 29-mar.-<br>16  | 31-mar.-16 |
| ORTIZ<br>CAMPOS<br>JOHANNA<br>LEIDY       | POST<br>COSECHA  | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO  | DR. MARCO<br>ECHEVERRIA | 1,00  | 29-mar.-<br>16  | 29-mar.-16 |
| NAZARENO<br>MONZON<br>CARMEN<br>JENNY     | POST<br>COSECHA  | MEDICINA<br>GENERAL | IESS<br>TABACUNDO  | DR. PABLO<br>CACERES    | 1,00  | 6-abr.-16       | 6-abr.-16  |
| MERO<br>ANGULO<br>FRITSON<br>JACKSON      | POST<br>COSECHA  | TRAUMATOLOGIA       | IESS IBARRA        | DR. JOSE<br>SALAZAR     | 15,00 | 6-abr.-16       | 20-abr.-16 |
| REINOSO<br>TOCAGON<br>ROSA<br>ERMINIA     | POST<br>COSECHA  | MEDICINA<br>GENERAL | MEDICO FINCA       | DR. JUAN<br>CORDOVA     | 1,00  | 6-abr.-16       | 6-abr.-16  |

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD                   | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO               | DÍAS  | DESDE      | HASTA      |
|--------------------------------------|-----------------|------------------------------|--------------------|----------------------|-------|------------|------------|
| MARTINEZ JEFFERSON                   | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | MEDICO FINCA       | DR. JUAN CORDOVA     | 2     | 11-abr.-16 | 12-abr.-16 |
| HOLGUIN OREJUELA JOSE EIDER          | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS CAYAMBE       | DR. PEDRO ROCHA      | 1     | 11-abr.-16 | 11-abr.-16 |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA      | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS CAYAMBE       | DR. PEDRO ROCHA      | 2     | 11-abr.-16 | 12-abr.-16 |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS TABACUNDO     | DR. MARCO ECHEVERRIA | 2,00  | 14-abr.-16 | 15-abr.-16 |
| HERRERA QUEVEDO JESSENIA LISETH      | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS TABACUNDO     | DR. LUIS SOSA        | 2     | 14-abr.-16 | 15-abr.-16 |
| MANZO ALARCON NELLY ROSALBA          | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS TABACUNDO     | DR. LUIS SOSA        | 2     | 15-abr.-16 | 16-abr.-16 |
| MERO ANGULO FRITSON JACKSON          | POST COSECHA    | TRAUMATOLOGIA                | IESS IBARRA        | DR. JOSE SALAZAR     | 10,00 | 18-abr.-16 | 27-abr.-16 |
| SOTO BENAVIDES JIMY JONATHAN         | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS TABACUNDO     | DR. MARCO ECHEVERRIA | 1,00  | 18-abr.-16 | 18-abr.-16 |
| MONTOYA MONTECEL NIXON JESUS         | POST COSECHA    | RINOFARINGITIS AGUDA         | MEDICO PARTICULAR  | DR. PEDRO ROCHA      | 1,00  | 21-abr.-16 | 21-abr.-16 |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA          | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | IESS CAYAMBE       | DRA. ALCOSER ANA     | 1,00  | 21-abr.-16 | 21-abr.-16 |
| NAZARENO MONZON CARMEN JENNY         | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL             | MEDICO FINCA       | DR. JUAN CORDOVA     | 1,00  | 22-abr.-16 | 22-abr.-16 |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA          | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL GINECOLOGIA | IESS IBARRA        | DR. DIEGO VINUEZA    | 4,00  | 22-abr.-16 | 25-abr.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 15: Mes de mayo del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD              | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO                | DÍAS | FECHA DE REPOSO     |                          |
|----------------------------------|-----------------|-------------------------|--------------------|-----------------------|------|---------------------|--------------------------|
|                                  |                 |                         |                    |                       |      | DESDE               | HASTA                    |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA      | POST COSECHA    | URGENCIA GINO OSTETRICO | IESS IBARRA        | DR. CLERQUE SOFIA     | 7,00 | 28 de abril de 2016 |                          |
| CEDEÑO CALDERON JONATHAN DANILO  | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 3,00 | 27 de abril de 2016 | <b>NOMBRE TRABAJADOR</b> |
| CEDEÑO CALDERON JONATHAN DANILO  | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | MEDICO FINCA       | DR. JUAN CORDOVA      | 1,00 | 30 de abril de 2016 | 30 de abril de 2016      |
| CEDEÑO CALDERON JONATHAN DANILO  | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 3,00 | 5 de mayo de 2016   | 7 de mayo de 2016        |
| FARINANGO TABANGO ROSA MAGOLA    | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 1,00 | 27 de abril de 2016 | 27 de abril de 2016      |
| FARINANGO TABANGO ROSA MAGOLA    | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 1,00 | 28 de abril de 2016 | 28 de abril de 2016      |
| VILLACRES AIZAGA JENNY ALEXANDRA | POST COSECHA    | POST COSECHA            | IESS CAYAMBE       | DR. ROCHA PEDRO       | 3,00 | 28 de abril de 2016 | 30 de abril de 2016      |
| NAZARENO MONZON CARMEN JENNY     | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 2,0  | 29 de abril de 2016 | 30 de abril de 2016      |
| MEDRANDA VELEZ FREDDY JOSE       | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. SOSA BALLINES     | 1,00 | 2 de mayo de 2016   | 2 de mayo de 2016        |
| CEDEÑO CALDERON JONATHAN DANILO  | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 3,00 | 2 de mayo de 2016   | 4 de mayo de 2016        |
| ZAMBRANO ZAMBRANO MAIRA MERCEDES | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRI A MARCO | 2,00 | 3 de mayo de 2016   | 4 de mayo de 2016        |
| MANZO ALARCON NELLY ROSALBA      | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | IESS TABACUNDO     | DR. LUIS SOSA         | 2,00 | 4 de mayo de 2016   | 5 de mayo de 2016        |
| MANZO ALARCON NELLY ROSALBA      | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL        | MEDICO FINCA       | DR. JUAN CORDOVA      | 1,00 | 6 de mayo de 2016   | 6 de mayo de 2016        |
| MEDINA JARAMILLO MARIA DE JESUS  | CULTIVO         | MEDICINA GENERAL        | MEDICO FINCA       | DR. JUAN CORDOVA      | 1,00 | 6 de mayo de 2016   | 6 de mayo de 2016        |

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN         | MÉDICO                     | DÍAS | DESDE              | HASTA              |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|------|--------------------|--------------------|
| CUASCOTA GUASGUA BLANCA INES         | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS TABACUNDO             | DR. ECHEVERRI A MARCO      | 2,00 | 5 de mayo de 2016  | 6 de mayo de 2016  |
| PARDUCI TORRES MAYRA YAMILÉ          | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | MEDCO PARTICULAR           | DR. JORGE SEGOVIA          | 1,0  | 7 de mayo de 2016  | 7 de mayo de 2016  |
| COQUI CONFORME JHONY XAVIER          | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS TABACUNDO             | DR. ECHEVERRI A MARCO      | 2,0  | 3 de mayo de 2016  | 4 de mayo de 2016  |
| GUANOLUISA CABASCANGO GALO DAVID     | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS CAYAMBE               | DRA. ANA ALCOSER           | 1,00 | 11 de mayo de 2016 | 11 de mayo de 2016 |
| TOCAGON CABASCANGO ALEX DARIO        | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS CAYAMBE               | DR. REASCOS HARVI          | 2,00 | 11 de mayo de 2016 | 12 de mayo de 2016 |
| CATUCUAGO CHORLANGO MARIA ADELA      | POST COSECHA    | TRAUMATOLOGIA      | IESS IBARRA                | DR. FLORES MARLON          | 3,0  | 12 de mayo de 2016 | 14 de mayo de 2016 |
| PASPUEZAN NARVAEZ JORGE ANIBAL       | POST COSECHA    | TRAUMATOLOGIA URG  | IESS SAN FRANCISO DE QUITO | DR. DIEGO ALEJANDRO PASTOR | 3,00 | 10 de mayo de 2016 | 12 de mayo de 2016 |
| PASPUEZAN NARVAEZ JORGE ANIBAL       | POST COSECHA    | TRAUMATOLOGIA URG  | IESS SAN FRANCISO DE QUITO | DR. MARCOS CONCHA          | 15,0 | 15 de mayo de 2016 | 26 de mayo de 2016 |
| VELEZ SABANDO NANCY KARINA           | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS IBARRA                | DRA.DINA LLORENTE          | 1,00 | 5 de mayo de 2016  | 5 de mayo de 2016  |
| VELEZ SABANDO NANCY KARINA           | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS IBARRA                | LABORATOR IO               | 1,00 | 6 de mayo de 2016  | 6 de mayo de 2016  |
| RODRIGUEZ ALVAREZ EDWIN GREGORIO     | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS CAYAMBE               | MEDICINA GENERAL           | 1,00 | 3 de mayo de 2016  | 3 de mayo de 2016  |
| GONZALEZ CASTILLO MARIA GABRIELA     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO             | DR. NESTOR MACKLIFF        | 1,00 | 13 de mayo de 2016 | 13 de mayo de 2016 |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | MEDICINA GENERAL   | IESS TABACUNDO             | DR. MARCO ECHEVERRI A      | 1,00 | 18 de mayo de 2016 | 18 de mayo de 2016 |
| CALUQUI CALUQUI EDISSON OSWALDO      | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAMBE               | DR. KLEBER NARVAEZ         | 3,0  | 19 de mayo de 2016 | 21 de mayo de 2016 |
| FARINANGO TABANGO ROSA MAGOLA        | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO             | DR. ECHEVERRI A MARCO      | 2,0  | 18 de mayo de 2016 | 19 de mayo de 2016 |

| NOMBRE TRABAJADOR               | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO              | DÍAS | DESDE              | HASTA              |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|---------------------|------|--------------------|--------------------|
| ANAGUANO MORALES CARMEN AMERICA | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | HOSPITAL CAYAMBE   | DR. JUAN CACUANGO   | 1,0  | 23 de mayo de 2016 | 23 de mayo de 2016 |
| AYALA BARRAGAN DEISY CAROLINA   | POST COSECHA    | GASTRIRIS AGUDA    | DR. ANGEL CASTRO   | DR. ANGEL CASTRO    | 1,0  | 23 de mayo de 2016 | 23 de mayo de 2016 |
| CUZCO CUZCO MARIA CLEMENCIA     | POST COSECHA    | TRAUMATOLOGIA      | IESS IBARRA        | DR. EDUARDO SALAZAR | 1,0  | 24 de mayo de 2016 | 24 de mayo de 2016 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 16: Mes de junio del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR               | ÁREA DE TRABAJO    | ENFERMEDAD            | CENTRO DE ATENCIÓN    | MÉDICO              | DÍAS | FECHA DE REPOSO |            |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|------|-----------------|------------|
|                                 |                    |                       |                       |                     |      | DESDE           | HASTA      |
| MEJIA VALLADARES JHONY FABIAN   | POST COSECHA       | RINOFARINGITIS AGUDA  | MEDICO FINCA          | DR. JUAN CORDOBA    | 1,00 | 30-may.-16      | 30-may.-16 |
| CADENA CORELLA SORAYA PATRICIA  | POST COSECHA       | GASTROENTERIRIS AGUDA | CLINICA SAN FRANCISCO | DR. DIEGO MACAS     | 2,00 | 2-jun.-16       | 3-jun.-16  |
| GREFA ALVARADO HOLGER JAIRO     | POST COSECHA       | HERIDA EN CABEZA      | HOSPITAL DE CAYAMBE   | DR. VICTOR TORRES   | 2,00 | 4-jun.-16       | 5-jun.-16  |
| CORDOBA GUEVARA IVONN ROCIO     | POST COSECHA       | EDA                   | MEDICO FINCA          | DR. JUAN CORDOBA    | 2,00 | 13-jun.-16      | 14-jun.-16 |
| KASLIN REASCOS CARMEN ANDREA    | POST COSECHA SPRAY | ENFERMEDAD GRAL       | IESS TABACUNDO        | DRA. ROSA FERNANDEZ | 3,00 | 15-jun.-16      | 17-jun.-16 |
| HERRERA QUEVEDO JESSENIA LISETH | POS COSECHA        | ENFERMEDAD GRAL       | IESS TABACUNDO        | DR. CACERES PABLO   | 2,00 | 24-jun.-16      | 25-jun.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.



Tabla 17: Mes de julio del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                   | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD                   | CENTRO DE ATENCIÓN                   | MÉDICO                | DÍAS  | FECHA DE REPOSO |            |
|-------------------------------------|-----------------|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------|-----------------|------------|
|                                     |                 |                              |                                      |                       |       | DESDE           | HASTA      |
| CUASES MUESES JOSE MIGUEL           | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL           | IESS TABACUNDO                       | DR. ECHEVERRI A MARCO | 1,00  | 30-jun.-16      | 30-jun.-16 |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL           | IESS CAYAMBE                         | DR. ROCHA PEDRO       | 3,00  | 7-jul.-16       | 9-jul.-16  |
| FARINANGO TIPANLUISA BLANCA AZUCENA | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL           | IESS TABACUNDO                       | DR. PABLO CACERES     | 1,00  | 11-jul.-16      | 11-jul.-16 |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD PROFESIONAL       | IESS RIESGOS DE TRABAJO              | DR. CARPIO PABLO      | 10,00 | 12-jul.-16      | 21-jul.-16 |
| MORALES GUACHALA SERGIO RENE        | POST COSECHA    | ODONTOLOGIA                  | IESS TABACUNDO - FINCA               | DR. PSRCO LUIS        | 1,00  | 15-jul.-16      | 15-jul.-16 |
| TUBON ROVAYO LUIS HERNAN            | POST COSECHA    | LUMBALGIA AGUDA              | MEDICO FINCA                         | DR. JUAN CORDOVA      | 2,00  | 18-jul.-16      | 19-jul.-16 |
| VERA ALVARADO LUIS JAVIER           | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL           | IESS TABACUNDO                       | DR. MARCO ECHEVERRI A | 1,00  | 18-jul.-16      | 18-jul.-16 |
| CADENA CORELLA SORAYA PATRICIA      | POST COSECHA    | DOLOR ABDOMINAL              | HOSPITAL CAYAMBE                     | DR. JUAN CACUANGO     | 1,00  | 18-jul.-16      | 18-jul.-16 |
| CADENA CORELLA SORAYA PATRICIA      | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL           | MEDICO FINCA                         | DR. JUAN CORDOVA      | 1,00  | 21-jul.-16      | 21-jul.-16 |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA         | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL           | IEES TABACUNDO                       | DR. PABLO CACERES     | 1,00  | 18-jul.-16      | 18-jul.-16 |
| CARVAJAL PUJOTA DARWIN GUSTAVO      | POST COSECHA    | INFECCION RESPIRATORIA VIRAL | SEGURO SOCIAL CAMPERSINO SAN AGUSTIN | DR. LUIS VAQUEZ       | 1,00  | 25-jul.-16      | 25-jul.-16 |
| CEDEÑO BRAVO MANUEL UBALDO          | POST COSECHA    | CEFALEA                      | HOSPITAL CAYAMBE                     | DR. BYRON CRESPO      | 1,00  | 25-jul.-16      | 25-jul.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 18: mes de agosto del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN    | MÉDICO                          | DÍAS | FECHA DE REPOSO |            |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------|-----------------------|---------------------------------|------|-----------------|------------|
|                                      |                 |                    |                       |                                 |      | DESDE           | HASTA      |
| GONZALEZ CASTILLO MARIA GABRIELA     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO        | DRA. FERNANDEZ ROSA             | 3,00 | 27-jul.-16      | 29-jul.-16 |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO        | DR. MARCO ECHEVERRIA            | 1,00 | 5-ago.-16       | 5-ago.-16  |
| ZAMBRANO ZAMBRANO MAIRA MERCEDES     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO        | DRA. FERNANDEZ ROSA             | 1,00 | 4-ago.-16       | 4-ago.-16  |
| FARINANGO TIPANLUIA BLANCA AZUCENA   | POST COSECHA    | EMBARAZO           | HOSPITAL DE TABACUNDO | DRA. MONICA SIMBAÑA             | 1,00 | 10-ago.-16      | 10-ago.-16 |
| QUINTANA CARRIEL LUIS ANDRES         | POST COSECHA    | GEVA               | PARTICULAR            | DR. CARLOS ESPINOSA             | 1,00 | 15-ago.-16      | 15-ago.-16 |
| CEDENO LOOR MANUEL DE JESUS          | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAMBE          | DR. SANCHEZ DE LA ROSA ESNAIDER | 1,00 | 19-ago.-16      | 19-ago.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 19: Mes de septiembre del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO               | DÍAS | FECHA DE REPOSO |            |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|----------------------|------|-----------------|------------|
|                                      |                 |                    |                    |                      |      | DESDE           | HASTA      |
| HIDALGO PENAFIEL ANA MARIA           | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS IBARRA        | DR. FABARA JORGE     | 1,00 | 29-ago.-16      | 29-ago.-16 |
| TUBON ROVAYO LUIS HERNAN             | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | MEDICO FINCA       | DR. JUAN CORDOVA     | 2,00 | 9-sep.-16       | 10-sep.-16 |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO     | DR. ECHEVERRIA MARCO | 1,00 | 12-sep.-16      | 12-sep.-16 |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA      | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME        | DR. PEDRO ROCHA      | 2,00 | 15-sep.-16      | 16-sep.-16 |
| LUCAS BARRE JACINTO STALIN           | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME        | DRA. ALCOSER ANA     | 1,00 | 19-sep.-16      | 19-sep.-16 |

| NOMBRE TRABAJADOR                    | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD          | CENTRO DE ATENCIÓN    | MÉDICO               | DÍAS | DESDE      | HASTA      |
|--------------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|----------------------|------|------------|------------|
| LUCAS BARRE JACINTO STALIN           | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL  | IESS CAYAME           | DR. SANCHEZ ESNAIDER | 2,00 | 20-sep.-16 | 21-sep.-16 |
| ANCHUNDIA GONZALEZ JOSE FERNANDO     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL  | IESS TABACUNDO        | DR. ECHEVERRIA MARCO | 2,00 | 23-sep.-16 | 24-sep.-16 |
| CABASCANGO ULCUANGO JEFERSON BAYARDO | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL  | IESS TABACUNDO        | DR. ECHEVERRIA MARCO | 1,00 | 23-sep.-16 | 23-sep.-16 |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA      | POST COSECHA    | CRISIS HIPERTENSIVA | CLINICA SAN FRANCISCO | DR. DIEGO MACAS      | 1,00 | 24-sep.-16 | 24-sep.-16 |
| VILLACRES AIZAGA JENNY ALEXANDRA     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL  | IESS CAYAME           | DRA. ALCOSER ANA     | 1,00 | 23-sep.-16 | 23-sep.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 20: Mes de octubre del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN | MÉDICO                | DÍAS | FECHA DE REPOSO |            |
|----------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------|-----------------|------------|
|                                  |                 |                    |                    |                       |      | DESDE           | HASTA      |
| VILLACRES AIZAGA JENNY ALEXANDRA | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME        | DRA. ALCOSER ANA      | 1,00 | 26-sep.-16      | 26-sep.-16 |
| CUZCO CUZCO MARIA CLEMENCIA      | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS IBARRA        | DR. SALAZAR EDUARDO   | 1,00 | 29-sep.-16      | 29-sep.-16 |
| ARRICIAGA LITADO ANA GABRIELA    | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO     | DRA. LUCIO KARINA     | 1,00 | 29-sep.-16      | 29-sep.-16 |
| LOOR LOOR FATIMA VIVIANA         | POST COSECHA    | GINECOLOGIA        | IESS TABACUNDO     | DRA. FERNANDEZ ROSA   | 1,00 | 18-oct.-16      | 18-oct.-16 |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA      | POST COSECHA    | OFTALMOLOGIA       | IESS IBARRA        | DRA. LORENA ORQUERA   | 1,00 | 18-oct.-16      | 18-oct.-16 |
| CUSME CEDEÑO ANGELICA MARIA      | POST COSECHA    | OFTALMOLOGIA       | IESS IBARRA        | DRA. LORENA ORQUERA   | 4,00 | 19-oct.-16      | 30-oct.-16 |
| ZAMBRANO MACIAS LIDIA HORTENCIA  | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME        | DR. PEDRO ROCHA       | 2,00 | 18-oct.-16      | 19-oct.-16 |
| PASPUR JULIO CESAR               | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO     | DRA. LATACUNGA ALICIA | 1,00 | 20-oct.-16      | 20-oct.-16 |

| NOMBRE TRABAJADOR                | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN  | MÉDICO                 | DÍAS | DESDE      | HASTA      |
|----------------------------------|-----------------|--------------------|---------------------|------------------------|------|------------|------------|
| AYALA PUETATE MARTHA YOLANDA     | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAMBE        | DR. PEDRO ROCHA        | 1,00 | 25-oct.-16 | 25-oct.-16 |
| QUILUMBAQUIN INLAGO CELIA OFELIA | POST COSECHA    | ODONTOLOGIA        | HOSPITAL DE CAYAMBE | DRA. GLADYS BETANCUR T | 1,00 | 25-oct.-16 | 25-oct.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 21: Mes de noviembre del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha)

| NOMBRE TRABAJADOR                   | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD         | CENTRO DE ATENCIÓN                    | MEDICO                           | DÍAS  | FECHA DE REPOSO |            |
|-------------------------------------|-----------------|--------------------|---------------------------------------|----------------------------------|-------|-----------------|------------|
|                                     |                 |                    |                                       |                                  |       | DESDE           | HASTA      |
| INTRIAGO MERO CRUZ DIVINA           | POST COSECHA    | ODONTOLOGIA        | IESS CAYAME                           | DR.PARCO LUIS                    | 1,00  | 27-oct.-16      | 27-oct.-16 |
| INTRIAGO MERO CRUZ DIVINA           | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | MEDICO FINCA                          | DR. JUAN CORDOVA                 | 1,00  | 28-oct.-16      | 28-oct.-16 |
| ESPINOZA TENORIO FRANCISCA ADELAIDA | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO                        | DR. CACERES PABLO                | 2,00  | 4-nov.-16       | 5-nov.-16  |
| MUÑIZ RODRIGUEZ ERIKA LISSETTE      | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS TABACUNDO                        | DR. CACERES PABLO                | 1,00  | 15-nov.-16      | 15-nov.-16 |
| CEDEÑO BRAVO MANUEL UBALDO          | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME                           | DR.ROCHA VELASQUEZ PEDRO GABRIEL | 2,00  | 15-nov.-16      | 16-nov.-16 |
| ROLDAN OSORIO YURANI                | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME                           | DR. PARCO LUIS                   | 2,00  | 17-nov.-16      | 18-nov.-16 |
| VILLACRES AIZAGA JENNY ALEXANDRA    | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME                           | DRA. CABASCA NGO ANA             | 1,00  | 22-nov.-16      | 22-nov.-16 |
| BENITEZ HIDALGO MARINA MARICELA     | POST COSECHA    | ODONTOLOGIA        | HOSPITAL SAN JUAN QUITO               | DRA.SOLA IMI ULLOA               | 11,00 | 16-nov.-16      | 26-nov.-16 |
| QUILUMBAQUIN INLAGO CELIA OFELIA    | POST COSECHA    | ENFERMEDAD GENERAL | IESS CAYAME                           | DRA. CABASCA NGO ANA             | 1,00  | 23-nov.-16      | 23-nov.-16 |
| ULCUANGO ESPINOSA EDGAR JAVIER      | POST COSECHA    | ODONTOLOGIA        | CENTRO DE SALUD CAYAMBE PEDRO MONCAYO | DRA.ALEX ANDRA MALDONADO         | 1,00  | 24-nov.-16      | 24-nov.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.

Tabla 22: Mes de diciembre del 2016 (absentismo laboral área de poscosecha).

| NOMBRE TRABAJADOR                             | ÁREA DE TRABAJO | ENFERMEDAD              | CENTRO DE ATENCIÓN                    | MÉDICO                         | DÍAS | FECHA DE REPOSO |            |
|---|-----------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|------|-----------------|------------|
|   |                 |                         |                                       |                                |      | DESDE           | HASTA      |
| CAGUA<br>CAGUA<br>ALEXANDRA<br>MARIBEL        | POS<br>COSECHA  | RINOFARINGITIS<br>AGUDA | HOSPITAL RAUL<br>MALDONADO<br>CAYAMBE | DR.<br>BARROS<br>JOSE          | 2,00 | 28-nov.-<br>16  | 29-nov.-16 |
| CAGUA<br>CAGUA<br>ALEXANDRA<br>MARIBEL        | POS<br>COSECHA  | ENFERMEDAD<br>GENERAL   | IESS CAYAMBE                          | DRA.LATA<br>CUNGA<br>ALICIA    | 2,00 | 30-nov.-<br>16  | 1-dic.-16  |
| ZAMBRANO<br>MACIAS LIDIA<br>HORTENCIA         | POS<br>COSECHA  | ENFERMEDAD<br>GENERAL   | IESS CAYAMBE                          | DR.<br>ROCHA<br>PEDRO          | 1,00 | 2-dic.-16       | 2-dic.-16  |
| VERA<br>ALVARADO<br>LUIS JAVIER               | POS<br>COSECHA  | ENFERMEDAD<br>GENERAL   | PARTICULAR                            | DR.VICTO<br>R<br>ALCANTA<br>RA | 2,00 | 8-dic.-16       | 9-dic.-16  |
| ANCHUNDIA<br>GONZALEZ<br>JOSE<br>FERNANDO     | POS<br>COSECHA  | TRAUMATOLIGIA           | IESS IBARRA                           | DR.<br>JORGE<br>FABARA         | 1,00 | 9-dic.-16       | 9-dic.-16  |
| CABASCANGO<br>ULCUANGO<br>JEFERSON<br>BAYARDO | POS<br>COSECHA  | ENFERMEDAD<br>GENERAL   | IESS TABACUNDO                        | DR.<br>CACERES<br>PABLO        | 1,00 | 12-dic.-<br>16  | 12-dic.-16 |
| CABASCANGO<br>ULCUANGO<br>JEFERSON<br>BAYARDO | POS<br>COSECHA  | ENFERMEDAD<br>GENERAL   | IESS TABACUNDO                        | DR.<br>CACERES<br>PABLO        | 1,00 | 15-dic.-<br>16  | 15-dic.-16 |
| CABASCANGO<br>ULCUANGO<br>JEFERSON<br>BAYARDO | POS<br>COSECHA  | ENFERMEDAD<br>GENERAL   | IESS TABACUNDO                        | DRA.LATA<br>CUNGA<br>ALICIA    | 1,00 | 19-dic.-<br>16  | 19-dic.-16 |

Fuente: Departamento de recursos humanos.