



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG

Facultad de Estudios de Postgrados e Investigación

Artículo Científico:

Ausentismo y riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia el COVID-19 en
trabajadores de Plastiempques S.A., Cantón Durán, Ecuador

Autor:

Ing. C.P.A. Luis Miguel Zúñiga Palacios

Febrero 2022

Guayaquil – Ecuador

Ausentismo y riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia el COVID-19 en trabajadores de Plastiempaques S.A., Cantón Durán, Ecuador

Luis Zúñiga Palacios¹

luismiguelzp@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0835-1513>

Msc. Gabriela Conrado²

sgconrado@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4695-9984>

Resumen

El ausentismo laboral crea una gran problemática de mucha importancia para toda organización por los impedimentos que soportan en las diferentes áreas de desarrollo la relación trabajador, empleador y cliente. La presente investigación tiene como objetivo determinar el ausentismo y riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia del COVID-19 en los trabajadores de Plastiempaques S.A. Esta investigación se desarrolló de forma sistemática empleando el método correlacional ya que tiene como propósito medir el grado de relación que existía entre el ausentismo y los riesgos psicosociales, también usamos el método Cuantitativo no experimental aplicando encuestas a los trabajadores para medir los riesgos psicosociales así como también la entrevista realizada al departamento de Recursos Humanos y Seguridad Industrial. La muestra de estudio fue del 100% de la población de 250 trabajadores lo que evidenció que el mayor registro de incidencia de ausentismo es en el área de producción con síntomas respiratorios, enfermos de COVID-19, el resultado del estudio permitió demostrar que estas ausencias están asociadas principalmente a la exposición a riesgos laborales que incluyen los riesgos ergonómicos como problemas lumbares y psicosociales frente a un virus que no se conocía exactamente como se presentaría debido a mucha información de mutación viral, a su vez a factores de estrés propios del tipo de actividad desarrollada en la planta.

Palabras claves: ausentismo laboral, riesgos psicosociales, pandemia, covid-19, riesgos ergonómicos.

Absenteeism and psychosocial risks caused by the COVID-19 pandemic in workers of Plastiempaques S.A., Canton Duran, Ecuador

Luis Zúñiga Palacios¹

luismiguelzp@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0835-1513>

Msc. Gabriela Conrado²

sgconrado@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4695-9984>

Abstract

Absenteeism from work creates a great problem of great importance for any organization due to the impediments that support the relationship between worker, employer and client in the different areas of development. The objective of this research is to determine the absenteeism and psychosocial risks caused by the COVID-19 pandemic in the workers of Plastiempaques S.A. This research was developed systematically using the correlational method since its purpose is to measure the degree of relationship that existed between absenteeism and psychosocial risks, we also used the non-experimental Quantitative method applying surveys to workers to measure psychosocial risks as well as also the interview with the Human Resources and Industrial Safety department. The study sample was 100% of the population of 250 workers, which showed that the highest incidence of absenteeism is in the production area with respiratory symptoms, sick with COVID-19, the result of the study allowed to demonstrate that these absences They are mainly associated with exposure to occupational risks that include ergonomic risks such as lumbar and psychosocial problems in the face of a virus that was not known exactly how it would present itself due to a lot of information on viral mutation, in turn to stress factors typical of the type of activity carried out in the plant..

Keywords: absenteeism, psychosocial risks, pandemic, covid-19, ergonomic risks.

Introducción

Uno de los temas más relevantes en el aspecto administrativo de una organización, es el conocer todo lo relacionado a un área fundamental, como es el área de recursos humanos, la cual centra su interés y estudio en múltiples aspectos de la gestión de personas como elementos esenciales para el logro de los objetivos de la organización, ante esto la Organización Mundial de la Salud, declaró como emergente y de importancia mundial la enfermedad ocasionada por el virus COVID 19, ratificando que el riesgo de propagación es de alto nivel, puesto que es considerada como una enfermedad endémica (Organización Internacional del Trabajo , 2020).

Por tal razón, en la actualidad la mayoría de empresas, ejecutan planes de gestión para garantizar la continuidad del negocio frente al virus, para lo cual es importante establecer acciones que ayuden a mitigar los riesgos físicos y permitan reducir los riesgos de tipo psicosocial, así como su impacto en el desempeño del campo laboral.

En este contexto, el empleador como responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo, debe ejecutar protocolos de prevención específicamente en el ámbito psicosocial, para enfrentar las incidencias que traen consigo la detección de COVID-19 en los trabajadores, así como también establecer acciones para mitigar el riesgo y procedimientos adecuados de control, frente a las posibles consecuencias ocasionadas por la pandemia y la oportuna atención a los empleados que requieran atención médica en temas de salud mental. Considerando a todos los trabajadores tanto a los que se acojan al teletrabajo como a los que realicen labores de forma presencial (Cabezas, 2020).

Por otra parte, en el Ecuador no existen estudios relevantes que precisen determinar el verdadero impacto de los riesgos psicosociales ocasionados por el COVID -19, dentro de los trabajadores de las empresas, debiendo analizarse como afecta el bienestar social y psicológico de los empleados, evidenciando los factores de riesgo psicosocial que los empleadores deben abordar y mitigar.

En la actualidad, el tratamiento de prevención de riesgos laborales, establece ciertos ajustes a la realidad atípica ocasionada por la pandemia del COVID -19, siendo fundamental disponer de fuentes de información adecuadas y autorizadas a nivel nacional para ser empleadas en todas las áreas dentro del ámbito de riesgo laboral.

Diversos autores, Parra, Duran, & Márceles (2018), afirman que la mayor parte de los inconvenientes en la estructura organizacional laboral son el detonante más importante de los accidentes laborales, y específicamente estas acciones accionadas por errores de los empleados, con motivo de mayor estrés, un alto nivel de fatiga, un menemismo ineficiente de comunicación y una sobre carga de las tareas, entre otros.

Entre los posibles factores que puede deteriorar la salud de los trabajadores se debe considerar las afecciones en la salud física como las enfermedades cardiovasculares y alteraciones gastrointestinales, afectaciones cutáneas y daños en la salud metal, tales como la disfunción de la capacidad cognitiva, cambios en la conducta y alteraciones emocionales.

De acuerdo con lo establecido por el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST), decisión 584, establece como obligación de los empleadores:

Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica, ocupacional, específicos u otros sistemas similares basados en mapas de riesgos (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Así mismo, el Reglamento de Seguridad y Salud en de los trabajadores y mejoramiento del medioambiente el trabajo, establece que, todo empleado expuesto un virus, hongos, bacterias, insectos, microorganismos, nocivos apura la salud, deberán ser protegidos según informa la ciencia médica y las técnicas y la técnica en general.

Es éste aspecto, se considera que la exposición al virus, afecta al entorno laboral sanitario y no sanitario, obligando a los trabajadores responsables de la gestión de prevención de riesgos laborales públicos y privados, a tomar acciones que impulsen la evaluación y prevención, garantizando un eficiente control de los riesgos, ante una probable situación de contacto y exposición al virus.

Por tanto, para la OIT, la protección de la salud mental de los trabajadores debe estar integrada en los sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud de los Trabajadores (SST), en los planes de preparación y respuesta, ante los planes de emergencia y la reincorporación al trabajo establecidos para superar la crisis del COVID-19 (Lai & Ma, 2020)

Frente a la normativa mundial, en el Ecuador es necesario que las empresas ejecuten diagnósticos internos para conocer la situación física y mental de los empleados, así como también establecer planes de apoyo para fortalecer el ajuste laboral durante la pandemia. La determinación de medidas de distanciamiento social como una alternativa laboral, para evitar la propagación del virus, ha ocasionado un impacto en los riesgos psicosociales de los trabajadores.

En el Ecuador, según la guía de prevención para el plan de retorno progresivo a las actividades laborales, establece que es responsabilidad el empleador adoptar medidas de seguridad laboral que garanticen la sostenibilidad empresarial y la seguridad de los trabajadores, por medio de la cartelización de los riesgos y la organización de las funciones y puestos de trabajo.

Adicional a esto se ha establecido el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-001 donde se determina la obligatoriedad de los empleadores a implantar planes y programas de prevención de riesgos específicamente psicosociales, a todas las entidades que tenga más de 10 trabajadores, estos programas serán basados en lo dispuesto por el órgano regulador deben contener planes de capacitación y políticas de igualdad de oportunidades (OPS, 2020).

El riesgo psicosocial se concentra en los riesgos que tiene mayor probabilidad de afectar la salud de los trabajadores, puede considerarse que los más importantes son el entorno laboral, la organización y el desarrollo de las actividades (Neffa, 2015).

Así mismo los riesgos psicosociales, son eventos en el entorno laboral que frecuentemente afectan la salud y seguridad de los trabajadores, las consecuencias pueden presentarse de forma diversas en cada persona; por tanto, los planes de

prevención deben tomar en cuenta los riesgos de salud física (Muñoz, Orellano , & Palma , 2017).

Metodología

El desarrollo de la presente investigación se centra en analizar el ausentismo y riesgo psicosocial ocasionado por la pandemia COVID-19, por lo que se empleará el enfoque metodológico de esta investigación es de tipo Correlacional ya que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre el ausentismo y los riesgos psicosociales y en los trabajadores de Plastiempaques S.A. es decir se estudia la relación de cinco variables. La investigación también fue Cuantitativo No experimental.

Cuantitativo, porque se utilizará el cuestionario el cual nos permitirá identificar, medir y cuantificar a través de métodos matemáticos y técnicas estadísticas la situación de riesgo de factores psicosociales al que se encuentran expuestos los trabajadores de Plastiempaques S.A.

No experimental, porque nos limitamos a describir, analizar y comparar la relación existente entre las variables de estudio, en este caso la identificación a factores de riesgos psicosociales.

Las técnicas de investigación que se emplearon fue la encuesta a los trabajadores; así como también la entrevista realizada al Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Industrial.

Población y muestra

La Población para objeto de investigación es de 250 trabajadores, divididos en 5 Gerenciales, 69 administrativos y 176 operativos.

Al presentar una población minina, no es importante que se realice el cálculo del tamaño de la muestra, por tal razón la cantidad de estudio seleccionada será el 100% de la muestra de los trabajadores de la empresa Plastiempaques S.A.

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEM	RESPUESTAS SCALA LIKERT	TÉCNICA /INSTRUMENTO
Riesgo psicosocial	Tiempo de trabajo (TT)	¿Tener más trabajo del que puedo hacer? ¿Su empresa a empleado el Teletrabajo?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Autonomía (AU)	¿Trabajar con compañeros con síntomas compatibles con COVID-19? ¿Trabajar con jefes con síntomas compatibles con COVID-19?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Carga de trabajo (CT)	¿Las críticas negativas de los medios de comunicación sobre mi trabajo durante la pandemia? ¿Ha trabajado más horas que el horario estipulado?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Demandas psicológicas (DP)	¿He tenido problemas para compatibilizar el trabajo y el cuidado de mi familia? ¿Su organización le ha facilitado formación preventiva adecuada y suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Variedad/contenido del trabajo (VC)	¿Su organización le ha facilitado información preventiva suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas? ¿Su organización le ha facilitado los equipos de protección adecuados y necesarios, así como los medios para su sustitución (guantes, mascarillas)?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Participación/Supervisión (PS)	¿Está implantado y se desarrolla con normalidad un sistema de limpieza y descontaminación de los lugares de trabajo? ¿Su organización ha adoptado medidas preventivas de carácter colectivo como mamparas de separación?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	¿Nos animan a utilizar siempre los equipos de protección y adoptar las medidas de prevención? ¿Se aseguran de que utilizemos los equipos de protección y mantengamos las medidas de prevención durante el servicio?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Desempeño de rol (DR)	¿Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo? ¿Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi trabajo?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Relaciones y apoyo	¿Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo?	a. Totalmente en desacuerdo.	Encuesta / cuestionario

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEM	RESPUESTAS ESCALA LIKERT	TÉCNICA /INSTRUMENTO
	social (RAS)	¿Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo?	b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
Ausentismo	Factor laboral	¿Usted ha faltado a su trabajo por miedo a contagiarse de la pandemia del COVID-19? ¿Usted pensó en renunciar a su puesto de trabajo, para proteger a su familia del contagio del COVID-19?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Factor económico	¿La empresa cumplió con el pago de la remuneración en la pandemia? ¿Existió reducción del salario por la problemática del COVID-19?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario
	Factor social	¿Fue afectada su familia por la reducción de su remuneración por la problemática social del COVID-19? ¿Piensa usted que recibió apoyo por la empresa, para su entorno familiar sobre la pandemia del COVID-19?	a. Totalmente en desacuerdo. b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo	Encuesta / cuestionario

Elaborado por: Luis Miguel Zúñiga Palacios

Resultados

Los resultados obtenidos durante el trabajo de investigación, fueron proporcionados por fuentes involucradas como el área de Recursos Humanos, Seguridad Industrial y Departamento Médico.

Podemos observar diversos factores que fueron de gran impacto en el inicio de la Pandemia del COVID-19, que afectaron al sistema de salud, producción y economía; así como los riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos que afectaron a los trabajadores de Plastiempaques S.A.

Tabla 2 Análisis afectación del Ausentismo marzo y abril 2020

Año 2020	Nº Trab.	CAUSAS DE AUSENTISMO															TOTAL DE AUSENTISMO									
		INJUSTIFICADO												JUSTIFICADA												
		Cuidados Familiares			Muerte Familiares			Temor al Contagio Covid-19			Calamidad Domestica			Total									Permisos Médicos			
		H	M	%	H	M	%	H	M	%	H	M	%	H	M	%	H	M	%							
Enero	250			0,0%			0,0%			0,0%	1	1	0,6%	1	1	0,61	3	1	1,5%	4	2	6	1,6%	0,5%	2,1%	
Febrero	243			0,0%			0,0%			0,0%			1	0,4%	0	1	0,43	6	0	2,4%	6	1	7	2,4%	0,4%	2,8%
Marzo	250	4	2	2,4%			0,0%	21	2	9,2%			0,0%	25	4	11,59	25	6	12,6%	50	10	60	20,2%	4,0%	24,1%	
Abril	250	3		1,1%	2		0,8%	20	1	8,4%			0,0%	25	1	10,32	26	4	12,0%	51	5	56	20,3%	2,0%	22,3%	
Mayo	250		1	0,6%			0,0%	2		0,8%			0,0%	2	1	1,39	1	2	1,1%	3	3	6	1,2%	1,2%	2,5%	
Junio	248			0,0%	1		0,5%			0,0%			0,0%	1	0	0,48	1	1	0,9%	2	1	3	0,9%	0,5%	1,4%	
Julio	250	6	2	3,3%		2	0,8%			0,0%			0,0%	6	4	4,15	13	0	5,0%	19	4	23	7,4%	1,7%	9,2%	
Agosto	250		1	0,3%			0,0%			0,0%			0,0%	0	1	0,27	4	2	2,4%	4	2	7	1,7%	0,9%	2,6%	
Septiembre	247		1	0,3%			0,0%			0,0%			0,0%	0	1	0,25	6	1	2,9%	6	2	8	2,5%	0,7%	3,2%	
Promedio				0,9%			0,2%			2,0%			0,1%			3,28			4,5%				6,5%	1,3%	7,8%	

Fuente: Indicadores de Ausentismo tabulado por Dpto. RR.HH.

Elaborado por: Luis Miguel Zúñiga Palacios

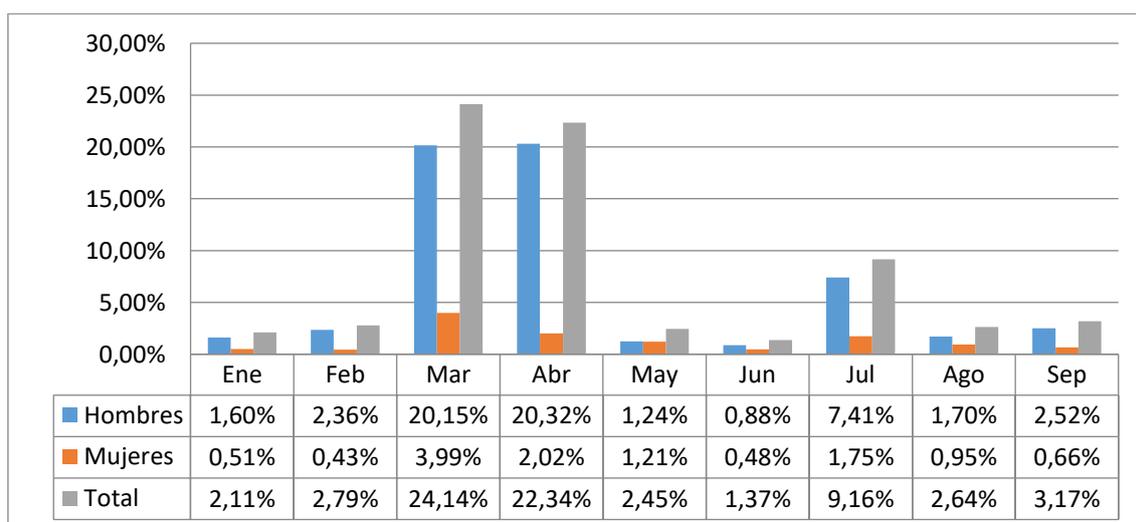


Figura 1 Análisis afectación de Ausentismo marzo y abril 2020

Fuente: Indicadores de Ausentismo tabulado por Dpto. RR.HH.

Elaborado por: Luis Miguel Zúñiga Palacios

Análisis Ausentismo injustificadas

Es importante determinar los datos de faltas injustificadas de la empresa Plastiempaques S.A., en relación al año 2020, en enero presentó un porcentaje de 0,60% y tuvo un alto incremento de faltas injustificadas en el mes de marzo con el 11,59%, ello permitió presentar hasta el mes de septiembre un promedio de 3,28% de faltas injustificadas, mismas que fueron provocados por pandemia del COVID-19 y sus riesgos; entre ellos temor a contagiarse, contagiar a sus familias, demás compañeros de trabajo y otros tipos de calamidades asociados a su entorno psicosocial. La organización buscó nuevas estrategias para poder mantener un nivel productivo adecuado, con la finalidad de no afectar los ingresos de la organización.

Análisis permisos médicos

En relación a los permisos médicos en el año 2020, en el mes de enero fue de 1,50%, siendo el mes de marzo el nivel más alto que corresponde al 12,55%, es decir que presentaban síntomas de COVID-19 o positivos COVID-19, por lo que existió el permiso médico adecuado para que se maneje una cuarentena; y, de esta manera no afectar o contagiar a los demás compañeros de labores, de igual forma de enero a septiembre presenta un promedio de 4,52%.

Análisis ausentismo

En el aspecto de ausentismo en el mes de enero se presentó un 2,11%, contando en el mes de marzo el porcentaje más alto con el 24,14%, presentando un promedio al mes de septiembre de 7,80%, por lo cual el ausentismo en la organización por la pandemia COVID-19 sí tuvo un incremento mayor al 20%, por lo que fue importante tomar recaudos, para evitar un problema dentro del aspecto económico y el nivel productivo. Durante este tiempo Plastiempaques S.A., cumplió con sus trabajadores con las disposiciones de organismos mundiales de salud y decretos gubernamentales: cuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 (Trabajo, 2020), salvaguardando la salud y protección de todos los trabajadores; durante los meses de marzo y abril el gobierno exigió a las empresas estabilidad laboral.

Causas médicas de ausentismo

En el siguiente gráfico detallamos las causas médicas del ausentismo de los trabajadores de Plastiempaques S.A, en los meses de marzo y abril del 2020:

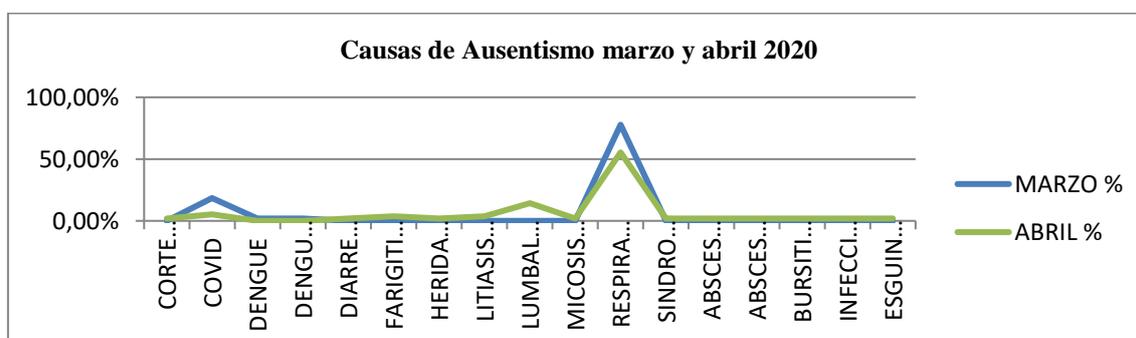


Figura 2 Causas de Ausentismo

Fuente: Diagnósticos del Departamento Medico
Elaborado por: Luis Miguel Zúñiga Palacios

El mayor causante del ausentismo en los trabajadores de Plastiempaques S.A fue diagnosticado como problemas respiratorios 77.78% marzo – 55.36% abril, COVID-19 el 8.52% marzo – 5.36% abril.

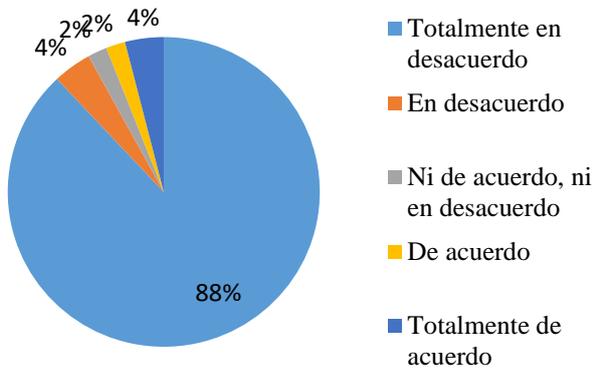
Debido al exceso de trabajo de algunos colaboradores cubriendo el ausentismo presentado en la organización han tenido que incrementar más esfuerzo causando problemas ergonómicos como lumbalgia 14.29%.

Análisis e investigación campo (encuestas)

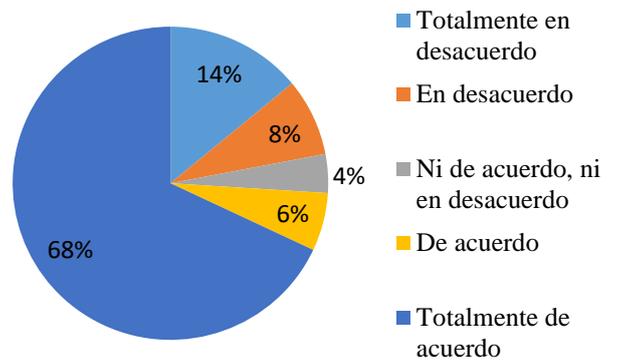
En la siguiente tabla se detalla las preguntas más relevantes dentro del estudio de Ausentismo y riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia el COVID-19 en trabajadores de Plastiempaques S.A.

Resultados de la Encuesta

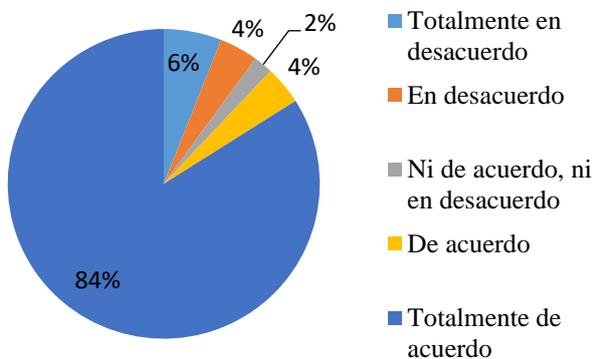
¿Su empresa ha empleado el Teletrabajo?



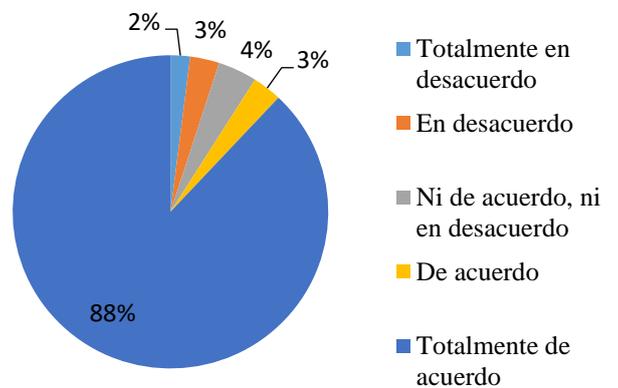
¿Ha trabajado más horas que el horario estipulado?



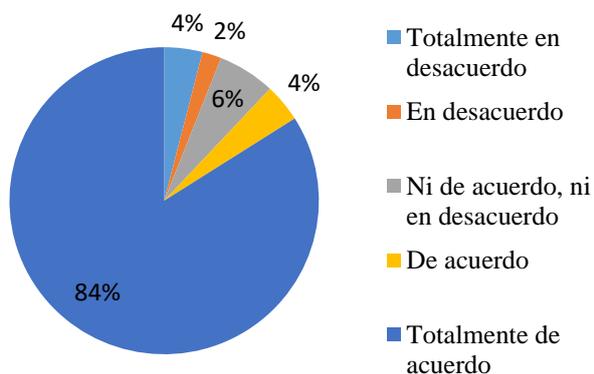
¿He tenido problemas para compatibilizar el trabajo y el cuidado de mi familia?



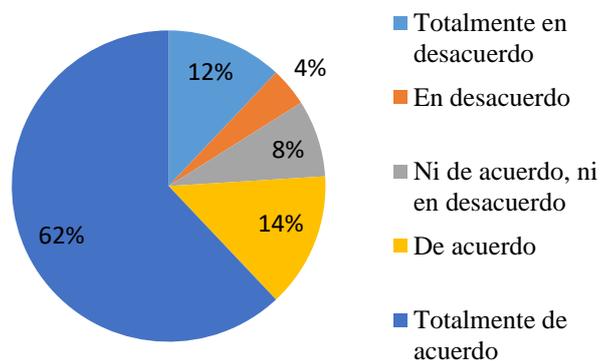
¿La Empresa dotó a sus trabajadores de equipos de bioseguridad?



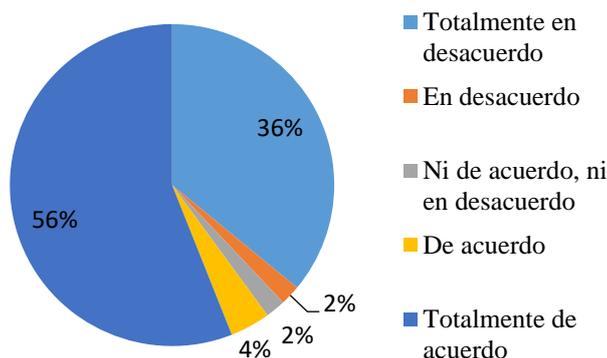
¿Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo?



¿Usted ha faltado a su trabajo por miedo a contagiarse de la pandemia del COVID-19?



¿La empresa cumplió con el pago de la remuneración en la pandemia?



Análisis de resultados de la encuesta

De los datos obtenidos de la investigación de campo nos da el siguiente resultado:

Ante la interrogante ¿La empresa ha empleado el teletrabajo? El 88% da a conocer totalmente en desacuerdo, únicamente el 4% menciona totalmente de acuerdo, por lo que es importante recalcar que la empresa se dedica a la fabricación de productos, lo que obligó que el personal acuda a la organización; sin embargo, el personal administrativo si lo puede realizar bajo este parámetro, el teletrabajo ha permitido también, evitar un alto índice de contagio.

A la interrogante ¿Si ha trabajado más horas que el horario estipulado? Al ser una empresa productora el 68% da a conocer totalmente de acuerdo, esto ocurrió porque muchas personas se vieron contagiadas por lo cual tuvieron que cuidar su salud

realizando una cuarentena, para de esta manera también cuidar la integridad del personal, por lo que para cumplir con los niveles de producción se extendieron los horarios con el personal que presentaba la energía y estaba predispuesto a extender una mano con la organización, Plastiempaques facilitó a todos sus trabajadores movilización puerta a puerta, implementos de bio-seguridad, mejoró el sistema de alimentación, servicio médico personalizado y kit de medicinas; sin embargo el 14% no hizo uso de estos beneficio el personal del área administrativa que pudo realizar teletrabajo, por lo cual garantiza el desarrollo y desempeño de la empresa Plastiempaques S.A.

En referencia a la interrogante de la encuesta ¿He tenido problemas para compatibilizar el trabajo y el cuidado de mi familia? El 84% da a conocer totalmente de acuerdo y, con un 6% totalmente en desacuerdo, por lo que es ideal que exista por parte de la organización responsabilidad orientada para que el trabajador se sienta totalmente protegido contra la pandemia y, de esta manera puede proteger a su familia, y se beneficiaría tanto al cliente interno como externo. Por lo que la empresa Plastiempaques S.A, tomo la decisión de otorgar descanso remunerado al personal vulnerable como fueron las personas con capacidad reducida, tercera edad, personal con enfermedades pre-existenciales para contribuir con el cuidado integral tanto del trabajador y su familia, manejaba parámetros de bioseguridad, otorgando mascarillas, así como alcohol gel, de igual manera en las instalaciones mantenía los puestos de trabajo desinfectar, en base a ello mitigar el miedo del recurso humano.

En la pregunta planteada ¿La Empresa dotó a sus trabajadores de equipos de bioseguridad? El 88% da a conocer que sí, y el 2% mencionan totalmente en desacuerdo, este aspecto permite tener en claro que la empresa si brindó el uso correcto de los equipos e implementos de seguridad, de igual manera se capacitó constantemente al personal para el uso correcto de las medidas de bioseguridad dentro y fuera de su lugar de trabajo, ello permitía reducir el nivel de contagio y garantizar la labor operativa de la organización y de esta manera no afectar el nivel de productos terminados.

Ante la interrogante ¿Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo? El 84% dan a conocer totalmente de acuerdo; sin embargo, el 4% totalmente en desacuerdo, este aspecto se ha afectado por la tensión que existe en precautelar la salud evitando el contagio en el puesto de trabajo y por la carga laboral excesiva a los trabajadores ya que se incrementaron horas extras de trabajo producto del ausentismo laboral producido por el COVID-19.

Se determinó con relación a la interrogante ¿Usted ha faltado a su trabajo por miedo a contagiarse de la pandemia del COVID-19? El 62% da a conocer totalmente de acuerdo, sin embargo, con el 12% totalmente en desacuerdo, bajo esta perspectiva se evidencia que el personal se encontraba con temor a salir de sus hogares y contagiarse; ya que el nivel de mortandad fue elevada en los meses de marzo y abril.

De igual forma se planteó la pregunta ¿Si la empresa cumplió con el pago de la remuneración en la pandemia? El 56% están totalmente de acuerdo, el 36% están totalmente en desacuerdo, producido por el impacto económico del COVID-19, y se evidenció al no poder cumplir la organización con el pago de los sueldos en el tiempo estipulado, causando incertidumbre en los trabajadores, proceso que se acrecentó por falta de una comunicación adecuada. Sin embargo, la organización Plastiempaques

S.A, al no parar la producción en las épocas de cuarentena obligatoria por el COVID-19, garantizo la estabilidad laboral de sus colaboradores.

Conclusiones

La pandemia COVID-19 afecto el ausentismo, que tuvo relación de manera directa con los riesgos psicosociales y ergonómicos en los trabajadores de Plastiempques S.A, así lo demuestran los resultados obtenidos en las encuestas.

Plastiempques S.A fue una de las empresas de primera línea que continuó con sus actividades es así que su proceso productivo sufrió cambios; los trabajadores se adaptaron al nuevo sistema implementado de normas de bioseguridad para evitar contagios y proteger de esta manera su salud, la de su familia y evitar la contaminación de los productos elaborados. La organización facilitó a todos sus trabajadores para uso personal su equipos de protección, como: guantes, mascarilla, gel alcohol, cofia; y adoptar las medidas de prevención impactando positivamente a una nueva cultura organizacional.

Debido al ausentismo laboral se incrementó horas de trabajo lo cual derivó en el aumento de riesgos ergonómicos tanto al personal que realizó trabajo presencial y teletrabajo.

El incremento de faltas injustificadas en los meses de marzo y abril representan el 48% y 46% respectivamente del ausentismo laboral, para mitigar este impacto en la organización se sugiere establecer un plan de comunicación orientado a compartir y socializar información, planes o políticas necesarias para generar canales adecuados de comunicación disminuyendo los temores propios de situaciones imprevistas, este plan que se implementó, obtuvo resultados satisfactorios ya que dentro de los indicadores no señala como causal de ausentismo el fallecimiento de trabajadores de Plastiempques S.A.

Se podría ampliar el campo de estudio abarcando a los integrantes de la familia de cada colaborador identificando familiares fallecidos debido a la pandemia y que por la situación sanitaria a nivel mundial no pudieron realizar el sepelio de manera tradicional, siendo necesario para estos casos un acompañamiento psicológico para el trabajador en su proceso de duelo.

Se determinó mediante la investigación de este artículo científico que los riesgos psicosociales influyeron drásticamente en el ausentismo durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de Plastiempques S.A.

Bibliografía

- López Izurieta, I., & López Izurieta, I. (enero- marzo de 2021). LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL SANITARIO ANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. *Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*, 6(1), 47-50.
- Cabezas, R. (10 de Diciembre de 2020). Impacto de riesgos psicosociales ocasionados por el COVID-19 en pymes de manufactura . Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana .
- Cruz García, L. (s.f.). PERCEPCIONES DE RIESGO LABORALES EN LA ERA POST COVID-19. *Know and Share Psychology*, 2(1), 7-13.
- Lai, J., & Ma, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 12.
- López Zambrano, J. Y., Quimis Coronel, G. C., López Zambrano, M. A., & Cañizares Mendoza, P. E. (enero- marzo de 2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria publica,Ecuador. *Dominio de la Ciencia*, 7(1), 294-303.
- Manzo Espinoza, E. I., Gómez Mejía, K. B., & Bermúdez Sarguera, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. *Mapa Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4(18), 1-9.
- Muñoz, D., Orellano , N., & Palma , H. (2017). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 1-8.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo* . Junio : 5.
- OPS. (2020). Protección de la Salud en tiempos de Pandemia . *Organización Panamericana de la Salud Ecuador* , 15.

- Organización Internacional del Trabajo . (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. *OIT*, 12.
- Parra, M., Duran , E., & Márceles , V. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios*, 1-2.
- Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (01 de 05 de 2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), 105-113.
- Sierra Hernaiz, E. (30 de 06 de 2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO: Revista de Derecho*, 7-26.
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (11 de 12 de 2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 100-112.
- Trabajo, M. d. (12 de Marzo de 2020). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- TSTAS. (1996). Riesgos Psicosociales . *Aviable*, 15.
- Vargas Párraga, L. E., Vargas Párraga, V. M., Cedeño Cevallos, L. M., & Piloso Gómez, D. T. (enero-marzo de 2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la Pandemia. Caso Ecuador. *Centro Sur Social Science Journal*, 5(1), 91-99.