



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una
empresa de San Isidro, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Rojas Penadillo, Gerson (orcid.org/0000-0003-1215-5651)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de investigación a mis padres que estuvieron siempre a mi lado, impulsándome y apoyándome en todo lo que me proponía, a crecer como ciudadano y como profesional, además de enseñarme a no rendirme y a dar lo mejor de mí en todo momento.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por todas las bendiciones recibidas. A mis maestros que siempre me exigieron para superarme día tras día. A mi tutor de tesis, que siempre acompañó cada uno de los pasos que daba en este camino que nos trajo hasta el objetivo trazado al inicio de mis estudios profesionales.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes.....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Participantes.....	13
Tabla 2 Objetivo específico 1 - resultados resaltantes	20
Tabla 3 Objetivo específico 2 - resultados resaltantes	22
Tabla 4 Objetivo específico 3 - resultados resaltantes	23
Tabla 5 Matriz de categorización.	37
Tabla 6 Matriz de categorización.	38
Tabla 7 Matriz de validación de instrumento - experto 1	42
Tabla 8 Matriz de validación de instrumento - experto 2	43
Tabla 9 Matriz de validación de instrumento - experto 3	44
Tabla 10 Matriz de validación de instrumento - experto 4	45

Resumen

El objetivo de la investigación fue conocer cuál fue la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, analizando el puesto de trabajo, los motivos que impulsaron a abandonar el puesto y como está estructurado el contrato laboral dentro de la institución, cuáles fueron las características más resaltantes y como la pandemia influyó en el aumento de casos. Para lograr un estudio adecuado y con el rigor científico que amerita una investigación científica, la metodología que utilizamos fue de enfoque cualitativo con diseño descriptivo, del tipo básico descriptivo, nuestro participantes fueron colaboradores del área de capital humano de una empresa de San Isidro, realizando con ellos una entrevista, haciendo uso de la guía, se hizo uso del método inductivo, que nos enfocó en ir de lo particular a lo general. En conclusión, el ausentismo laboral no recae solo en la decisión del colaborador, sino también que en la toma de la misma, cuáles son los aportes por parte de la organización para que el colaborador adopte esta medida.

Palabras clave: Abandono del puesto, contrato laboral, puesto de trabajo, capital humano

Abstract

The objective of the research was to know what the characteristic of absenteeism during the COVID-19 pandemic in a company in San Isidro was, analyzing the job, the reasons that drive to leave the position and how the employment contract is structured within the institution, what were the most outstanding characteristics and how the pandemic influenced the increase in cases. To achieve an adequate study and with the scientific rigor that merits a scientific investigation, the methodology we used was a qualitative approach with descriptive design, of the basic descriptive type, our participants were collaborators of the human capital area of a company in San Isidro, conducting an interview with them, making use of the guide In an interview, the inductive method was used, which focuses on going from the particular to the general. In conclusion, absenteeism does not only fall on the decision of the employee, but also on the taking of it, what are the contributions by the organization for the employee to adopt this measure.

Keywords: Abandonment of the position, employment contract, employment position, human capital

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, las consecuencias de la pandemia COVID-19, lo que buscábamos con nuestra investigación fue recolectar información en torno a las empresas a nivel mundial y como está afecto a su capital humano, ya que, según informes de empresas, sobre todo de las pequeñas empresas a nivel mundial, hubo un 25% de colaboradores de estas, se contagiaron de COVID-19, lo que genero un ausentismo por problemas médicos, lo que tuvo un impacto en la producción de las mismas. La paralización de las actividades económicas a nivel mundial, tuvieron gran repercusión en la psiquis de los colaboradores, quienes pese al levantamiento parcial de las restricciones sanitarias, optaron por no asistir a sus centros de labores, como precaución para evitar el contagio por COVID-19, es por lo que muchas empresas tomaron la decisión de que las actividades que no requerían de la presencia física del colaborador, estos puedan desarrollarlas desde sus domicilios, sin perjuicio de perder sus empleos.

En el plano nacional, la paralización de muchos sectores de la industria por las medidas sanitaria adoptadas para la no propagación de los contagios por la pandemia afecto en gran medida a las Pymes, que son las que contratan al mayor porcentaje de la población, este ausentismo laboral se dio como medida para la prevención de los contagios, en salvaguarda del bienestar de los colaboradores y sus familias. El gobierno decidió aplicar la suspensión perfecta a todos los colaboradores de las distintas empresas, esto mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establecía el trabajo remoto, como una opción que se podía aplicar a quienes desarrollaban actividades administrativas, así como la licencia con remuneración y por último la suspensión perfecta, que suspendió las obligaciones tanto del empleador como del colaborador, pero sin que se rompa el vínculo laboral entre estos. Estas medidas se tomaron para mitigar los efectos económicos que causaba la pandemia tanto en las organizaciones como a sus colaboradores.

En el ámbito local, las organizaciones que contaban con sus sedes administrativas o productivas en el distrito de San Isidro tomaron la decisión de que los colaboradores realizaran sus labores mediante la modalidad del teletrabajo, esto para los que realizaban labores administrativas, la pandemia provocó ausentismo laboral de las áreas productivas, la finalidad de estas acciones era la de proteger a

los colaboradores. En el referido distrito, se ubican mayormente las oficinas administrativas de muchas organizaciones que tienen sus actividades dentro del territorio nacional.

Según Leonett y Méndez (2005) existen factores que no se pueden evitar ni controlar y que causan ausentismo laboral, estas pueden ser enfermedades, accidentes, condiciones climáticas extremas o como en la actualidad una epidemia. Según el punto de vista del autor, hay sucesos donde las organizaciones no pueden tomar medidas preventivas, porque no tienen influencia por algunos sucesos o acontecimientos, lo que provoca pérdidas o disminución en la producción además de disminuir las horas hombre por colaborador.

La **justificación**, tuvo como objetivo conocer las características y las consecuencias secundarias que se dieron durante la pandemia, ya que anteriormente no se había dado una circunstancia similar. Para Ramos et al. (2018) la justificación se define por la necesidad de investigar un fenómeno en particular. La **justificación práctica**, se centró en la necesidad de conocer los problemas que derivaron del factor del ausentismo laboral, además, con el conocimiento obtenido, se buscó argumentar ciertas posibles soluciones o medidas que se puedan implementar para una adecuada prevención de los contagios. La **justificación teórica**, estuvo más enfocada en conocer todo lo concerniente al ausentismo laboral y como esto afectó, no solo a la organización sino también al mismo colaborador, debemos también conocer todo lo que implica la pandemia en el aumento del porcentaje de casos de ausentismo laboral. La **justificación metodológica**, nos planteó conocer o desarrollar procedimientos para obtener información que nos resulte relevante para conocer la causa de ausentismo laboral, que tuvo como detonante un caso o acontecimiento que no sucedía en muchas décadas y que no estaba prevista en muchas de las organizaciones de nuestro país. La **justificación social**, tuvo como principal propósito el dar a conocer las consecuencias y repercusiones que tuvo la pandemia en el ámbito laboral, si no se ponían en práctica las medidas necesarias por parte de las autoridades y por parte de los ciudadanos, para reducir o minimizar los efectos que generó un crecimiento del porcentaje de ausentismo laboral en tiempos de pandemia.

El objetivo general de la investigación fue conocer cuál es la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San

Isidro, 2022. **Los objetivos específicos** fueron: **primero**, conocer cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022; **segundo**, determinar cuáles son las características del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022; **tercero**, conocer cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.

El **problema general** fue ¿Cuál es la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?

Los **problemas específicos** fueron: (1) ¿Cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?; (2) ¿Cuál es la característica del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022? y (3) ¿Cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?

A pesar de que el fenómeno del ausentismo laboral ha sido siempre recurrente en las organizaciones, la llegada de la pandemia incrementó en un porcentaje muy alto la ausencia de los colaboradores de los distintos sectores productivos, pero sobre todo del sector salud, que fueron los que estuvieron en un peligro constante durante las primeras olas de la pandemia. Sumado a este sector, debimos también centrarnos en ese alto porcentaje de la población laboralmente activa que superaba los 50 años en promedio, porque eran, según informes preliminares, los más propensos a sufrir los efectos más duros del COVID-19. Por esta razón, las personas que superaban esa edad, en muchos casos por decisión propia y otras por pedido de familiares, dejaron de asistir a sus labores una vez levantada de forma parcial las medidas de emergencia para evitar el contagio, en la investigación encontramos que hubo muchas personas de este porcentaje que no han retornado hasta la actualidad a su centro laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Internacional, según León (2021) el ausentismo laboral es el abandono, justificado o no, del puesto de trabajo por parte del colaborador, que tiene un impacto negativo sobre las finanzas de la organización, pero que un factor preponderante en estos últimos años ha tenido como origen, la pandemia por COVID-19, lo que ha ocasionado, el abandono o la no asistencia por muchos colaboradores de sus puestos de trabajo, por diversos motivos, algunos casos en señal de protección de su propia integridad, así como la de su familia, otros se vieron en la necesidad de ausentarse porque la organización no brindaba las medidas necesarias para la protección de los colaboradores, a esto debimos sumarle la ausencia de personas que estaban dentro de la población de mayor riesgo ante la pandemia. Entonces podemos argumentar que la pandemia obligó a muchos colaboradores a abandonar sus puestos ante la necesidad de protegerse y proteger a los suyos, a la falta de conocimiento sobre cómo combatir este virus, también por la falta de procedimientos seguros para la protección de todos los miembros de una organización, pero a todo esto, le sumamos el pedido expreso de las autoridades de detener toda actividad laboral, a excepción de las que aseguraban las condiciones básicas y los servicios básicos.

Según Parra et al. (2020) interpretan la categoría del ausentismo como un factor que está determinado en gran parte por lo que es la organización en sí, por lo que esta puede ofrecer a los colaboradores, señalan que ciertos factores como la cultura organizacional, que se trasmite en cada generación entrante de colaboradores y que además, los problemas que ocasionan el ausentismo laboral no son situaciones aisladas o esporádicas, sino que los factores internos de la organización, son los que determinan que esto se repita cíclicamente en el tiempo. Podemos decir entonces, que el ausentismo laboral para los autores se da más como consecuencia de aspectos internos de las organizaciones, que van a influenciar en los colaboradores de una manera negativa, ocasionando esto la ausencia de estos en sus puestos de labor.

Los autores, Duque y Valencia (2020) nos señalan que el ausentismo laboral es uno de los mayores problemas que se encuentran dentro de las organizaciones, ya que este factor tiene influencia en varios sectores involucrados directamente con el empleador, uno de estos se enmarca en la responsabilidad social de parte de la

organización, ya que el ausentismo, al ser la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo, lo que genera una disminución en la productividad del área donde se ubica su puesto de trabajo y por ende genera una disminución de productividad en toda la organización y por consiguiente una disminución de los ingresos, lo que no permitiría cumplir a la organización con su planeamiento en lo que refiere a responsabilidad social; en la parte económica, el ausentismo tiene impacto sobre la organización y el colaborador, ya que a la primera le resta utilidades y al segundo le significa una reducción de sus ingresos o salario. En el aspecto laboral, el ausentismo como factor preponderante y repetitivo podría significar la pérdida del puesto laboral del colaborador, pero también, un retraso o una menor productividad para la organización, porque se tendría que iniciar la búsqueda del reemplazante del puesto.

Para Reyes y Vides (2020) hoy en día tiene un significado preocupante para los empleadores, ya que esto les genera un costo por la disminución de la productividad, lo que conlleva a una menor utilidad. El autor se enfoca en las pérdidas que el ausentismo genera en la organización, pero no toma en cuenta que es la misma organización, en muchas ocasiones, quienes generan esa reacción por parte de los colaboradores.

Escobar et al. (2013) nos indican que el ausentismo laboral tiene una relación con el puesto de trabajo o la ocupación del colaborador. Los más propensos a tener días de ausentismo, son los colaboradores de instituciones médicas ya que estos pueden verse expuestos a un sin número de microorganismos que podrían resultar una amenaza para su salud. Este tipo de ausentismo está protegido por ley ya que se le considera involuntario, por lo cual el empleador deberá seguir cumpliendo con sus obligaciones para con el colaborador, mientras dura la etapa de enfermedad. Claro que esto tiene repercusiones en la organización porque como mencionamos anteriormente, esto disminuye la productividad de la misma. Además, señala que entre las causas del ausentismo tenemos, a los legalmente reconocidos, que están estipulados en la legislación y que son mayoritariamente por problemas de salud, tenemos también, el ausentismo voluntario, que son las ausencias no justificadas, en donde encontramos, las no autorizadas y la impuntualidad.

Daniel y Oscar (2005) los autores señalan que el ausentismo laboral es el no cumplimiento o la no asistencia del colaborador a su centro de trabajo en el horario que le correspondería y que, además, podría considerarse los casos de ausencia parcial, como del total de horas laborables, según su contrato; señalan también que esto se encuentra condicionado por factores que dependen o tienen influencia por parte de la organización, así como también de algunos factores personales de cada trabajador, como podría ser, los de índole familiar.

En el ámbito regional, Ferro-Soto et al. (2014) señalan que el absentismo o ausentismo laboral tiene un impacto negativo, principalmente en niveles de la vida de las personas, en el empresarial, individual y social. En el empresarial, este representa un escollo en la planificación, lo que conlleva a la no obtención de los resultados, en lo individual, suele generar problemas con los compañeros, así como enrarece el clima laboral y por último, en lo social, este puede tener un impacto en los ingresos por menor recaudación, por ejemplo en el seguro social.

En el ámbito nacional, según Zeballos (2021) esta nos señala que hay profesiones más expuestas al contagio por COVID-19, y que estas tuvieron como consecuencia un aumento en el ausentismo laboral, nos señala además que los profesionales de las distintas especialidades de medicina son los que tienen un aumento considerable en el porcentaje de ausentismo laboral, por estar en contacto directo con personas infectadas, pero que esta causal está contemplada en la ley laboral.

Según León y Perez (2021) nos señalan que una de las causas de ausentismo en las organizaciones se da por la mala comunicación interna que existe en esta. Ya que, según su estudio, los colaboradores no comunican con anticipación los motivos por los que no asistirán a laborar, esto además, se suma al hecho de que una vez producida la falta, sea esta por problemas de salud, los colaboradores no manifiestan los motivos que fueron el origen de su falta, muy por el contrario se ha desarrollado una práctica habitual en algunos colaboradores, el ausentarse de sus labores, sin coordinar ni dar aviso previo. Como podemos observar, la organización ha dejado que los colaboradores no cumplan con sus obligaciones laborales, esto genera en la organización pérdidas y en los otros colaboradores que se les tenga que solicitar la realización de horas extras para cubrir el puesto ausente. No se ha implementado un mecanismo de control para

con los colaboradores, además, de establecer en los contratos las causales de despido en caso de faltas consecutivas y la no sustentación de estas con los documentos que acrediten alguna complicación médica, de ser el caso, o las faltas que son por situaciones de índole personal.

Para Pizarro (2019) el absentismo laboral que es la ausencia del trabajador a sus labores en la organización, no solo se da por causa médicas, sino que ocurre por otros factores internos de la organización, uno de los cuales puede ser el clima laboral, que tiene un alto porcentaje con relación a otros aspectos, también podemos encontrar aquí, el trato que hay entre las distintas jerarquías, otro factor importante es la infraestructura, los colaboradores en muchas ocasiones se sienten inseguros en las instalaciones por conexiones defectuosas, mobiliario descuidado, etc., hay muchos factores que incrementan la posibilidad del absentismo laboral en las organizaciones, factores que tienen vínculo directo con la organización. Como observamos la ausencia de los colaboradores no solo se restringe a situaciones personales, sino también laborales, por lo cual los empleadores deben ofrecer muy buenas condiciones para con los colaboradores.

Jave (2015) según la autora, el ausentismo laboral no solo tiene como causa principal, las enfermedades, sino que se deben a otras variables como la insatisfacción laboral, que depende de otras variables como el clima laboral, ya que estos afecta a los colaboradores a un mediano plazo, otro de los factores en los que puede visualizarse un gran porcentaje de casos es la remuneración que reciben los colaboradores por parte del empleador, ya que en el país existe un gran porcentaje de informalidad, lo que tiene como consecuencia que muchos colaboradores no perciban una remuneración justa por su trabajo, además, de no contar o percibir algunos beneficios que por ley les correspondería. También, nos señala otro factor muy asociado al ausentismo, que es las tareas rutinarias, que causan en el trabajador mucho estrés que con el transcurrir de tiempo devendrían en problemas médicos.

Velásquez et al. (2017) el ausentismo laboral representa el 23% de pérdida sobre la productividad de las organizaciones, muchas de las ausencias se dan por factores nutricionales de los colaboradores ya que esto afecta directamente su salud. Dentro de las estrategias, se debe plantear una en el área de salud ocupacional que busque apoyar a los colaboradores con capacitaciones de

nutrición. Las organizaciones hoy en día deben de invertir en el cuidado de su capital humano, ya que esto hará que su productividad sea siempre constante o mejore, al tener siempre a todos los colaboradores presentes en sus puestos de trabajo.

Velásquez (2019) afirma que el ausentismo laboral se trata de una manera que el colaborador tiene para expresar su rechazo hacia algún factor dentro de la organización que perturba sus labores, estos factores pueden ser resultado del clima laboral, por falta de reconocimiento, por no estar conforme con lo que se percibe de salario, etc., estos factores son en muchas ocasiones, las principales causantes de la ausencia del trabajador a su lugar de trabajo. Otros aspectos que incrementan el porcentaje de ausentismo dentro de las organizaciones son las enfermedades laborales, que sufren muchos colaboradores por falta de implementos que cuiden su salud en bien de la productividad empresarial.

Valencia (2020) señala que el no asistir a cumplir con las labores asignadas, se consideran como incumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones con la organización, pero que puede ser subsanado si es que este presenta la justificación debida en un tiempo determinado, de no ser así, estaría incumpliendo la relación laboral, lo que podría determinar su cese de la organización. El autor señala que a pesar de que el colaborador falte o se ausente de sus funciones, este puede presentar sus descargos y seguir cumpliendo sus labores dentro de la organización, claro está que el sustento debe ser hecho con documentos oficiales, tales como un descanso medico de un especialista, en el formato que la organización requiere, pero es recomendable solicitar un permiso para realizar algún trámite, sea este de salud, tributario o de otra índole, para evitar inconvenientes con el empleador.

En el marco teórico, se observó que las ausencias o ausentismo laboral en años anteriores a la pandemia tenía responsabilidad en el mayor porcentaje, por parte del colaborador, además de otros factores como la salud, los problemas sociales, el mal clima laboral, etc., hoy esta práctica de no asistir o abandonar los puestos de trabajo, se da por proteger la salud de las personas más vulnerables, así lo entienden las personas de mayor riesgo de sufrir consecuencias graves por efecto del COVID-19, sino también los empleadores que tomaron las medidas

pertinentes para el cuidado y salvaguarda de la salud e integridad física de los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

El enfoque fue cualitativo, según Sampieri et al. (2010) se centra en entender e interpretar las características del fenómeno de estudio, esto se logra con las técnicas e instrumentos de recolección de datos, su lectura y análisis, para esto el investigador debe dejar de lado sus conceptos anteriores para sumergirse en la recolección para luego pasar al análisis de los datos, que lo lleven a tener un mayor conocimiento del fenómeno estudiado para luego dar a conocer profundamente el fenómeno u objeto de estudio de la investigación.

El enfoque cualitativo de nuestra investigación nos permitió tomar investigaciones anteriores a las nuestras, para comparar los resultados y el conocimiento empírico obtenido durante todo el proceso de la misma, en este enfoque no se suelen probar hipótesis o teorías, solo se enmarcan en describir el fenómeno desde la perspectiva del investigador. Además, nos permitió tener un conocimiento previo, para la elaboración de la guía de la entrevista con los participantes que serían tomados en cuenta para nuestra investigación. El enfoque cualitativo en el que se enmarcó nuestra investigación, como señalan los autores, es el que desarrolla la descripción de las características más sobresalientes del fenómeno de estudio elegido.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue del tipo básica, según Nieto (2018) la investigación básica descriptiva tiene como principal objetivo la obtención de datos sobre las características del objeto de estudio. Nuestra investigación fue de tipo básica de nivel descriptivo, ya que solo se centró en la descripción de las características del objeto de estudio. Este tipo de investigaciones se fundamentan más en los datos recogidos de otros investigadores así como también de la observación que se realiza en el lugar por parte del investigador, para luego pasar a la entrevista con la muestra que será determinada por el investigador. Se tiene que, para este tipo de investigación, la toma de apuntes de todo lo observado es importante para luego con estos datos poder desarrollar una descripción más acertada del fenómeno o del objeto de estudio. Además, las anotaciones nos sirvieron para tener un mayor conocimiento del fenómeno de estudio.

La investigación de diseño descriptivo, según Veiga et al. (2008) en este diseño, los investigadores se limitan a describir las características más sobresalientes del fenómeno de estudio o lo más resaltante de este. Teniendo en cuenta factores como ubicación, cultura, clima, población, etc., según sea el caso o el tema en estudio.

Hernández et al. (2010) señalan que en la investigación con enfoque cualitativo, los estudios descriptivos buscan destacar las propiedades más resaltantes y las características más sobresalientes del objeto de estudio. Estos recogen información de otros estudios de acuerdo con la variable de nuestra investigación.

Según Vara (2008) los diseños descriptivos son realizados con la intencionalidad de describir la realidad que se observa con un acercamiento que sea lo más fiel a lo que acontece, este diseño de investigación recoge datos de otros estudios para luego proceder a compararlos con los resultados obtenidos de nuestra investigación, durante el tiempo que considere necesario el investigador, para esto hace uso de las técnicas de recolección como la observación, el análisis bibliográfico, la entrevista, etc.

Nuestro estudio estuvo basado en el diseño descriptivo, ya que nos enfocamos en describir lo que se observó del fenómeno, dado que sobre el mismo tema había poca referencia bibliográfica, los antecedentes eran limitados, por ello fue que elegimos el diseño descriptivo, donde tiene predominancia la descripción de las características principales e importantes de la categoría *ausentismo laboral*, como por ejemplo, describimos donde se ubica o donde se desarrolló nuestra investigación, para ello tomamos en cuenta nuestros apuntes sobre lo observado durante los meses que tuvo su auge la pandemia y como esto impacto dentro de la organización.

3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización

Para Monje (2011) las categorías son los conceptos que se tienen que conocer adecuadamente, estos surgen en el marco teórico y delimitan los alcances de la investigación. La investigación estuvo comprendida por una sola categoría y tres subcategorías. La categoría de nuestra investigación es el **ausentismo laboral**, de donde se desprenden las tres subcategorías, como puesto de trabajo,

abandono del puesto y contrato laboral, estas a su vez se dividieron en: la primera en tres puntos, como funciones, ocupación y responsabilidad; la segunda en igual número, tomando a deserción, renuncia y falta y la tercera se dividió en cuatro puntos, acuerdo, relación laboral, despido y prestación. Las divisiones nos sirvieron para la elaboración de la guía de entrevista con las preguntas para los participantes.

Se hizo uso de la entrevista como principal técnica de recolección de datos para nuestro estudio, con su instrumento el cuestionario, que se estructuró, con preguntas ya definidas por el investigador. Las preguntas estuvieron elaboradas desde las divisiones obtenidas de las subcategorías, que formaron parte de nuestra matriz, estas tienen concordancia con la categoría elegida para este estudio.

3.3. Escenario de estudio

Para Colina (2019) el escenario de estudio es el lugar donde se realizará la investigación, el medio donde se desarrolla con naturalidad el objeto de estudio. El escenario de estudio de la investigación fue en su entorno natural, para tener una mejor recolección de datos a través de la observación, esto nos ayudó a realizar un análisis más detallado de lo que ocurre con respecto al objeto de nuestro estudio, se busca además, interacciones que nos permitan conocer la realidad de este.

La organización está ubicada en el distrito de San Isidro, lleva 24 años de experiencia en el mercado, además cuenta con ambientes para las oficinas administrativas en dos plantas, en una torre de 18 pisos. Estas instalaciones cuentan con todo lo necesario para desarrollar las labores diarias, en ese entorno se tomaron apuntes de lo observado para nuestra investigación. Tuvimos en cuenta que por pandemia, muchos colaboradores estuvieron realizando trabajo remoto o teletrabajo, por lo cual era muy reducido el número de colaboradores que asistían a las oficinas administrativas.

3.4. Participantes

El panel de participantes para esta investigación estuvo conformado por un total de cinco personas, entre expertos o especialistas del área de capital humano, así como colaboradores de las distintas áreas de una empresa en San Isidro, tres (3) se encontraban realizando sus labores como analistas de capital humano y dos (2) como colaboradores en otras áreas de la organización. Los criterios de inclusión

que se tomaron en cuenta para esta investigación fueron los participantes y/o colaboradores que trabajaban en una empresa de San Isidro, que estaban desempeñándose en sus puestos regularmente.

En cuanto a los criterios de exclusión para ser tomados en cuenta, estos fueron, todos los participantes que no trabajaban en una empresa en San Isidro en ese momento. Los participantes fueron individuos con conocimiento sobre nuestra categoría, ya que se desempeñaban en el área que gestiona el talento humano dentro de la organización, en donde se encuentra gran cantidad de información acerca de los sucesos, características y problemas que sucedieron a los colaboradores de la organización durante la pandemia.

Participantes	Cargo	Abreviatura
Ana	Analista de Capital Humano	AP
Daniel	Jefe de almacén en proyecto	DT
Stefanie	Coordinador Capital Humano	SA
Enrique	Analista de Capital Humano	ES
Raúl	Analista de contabilidad	RS

Tabla 1 Participantes

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Lifeder (2021) señala en su publicación, que las técnicas son procesos de los que se hace uso para recolectar información de forma adecuada y enfocada a un objetivo específico. Existen varios tipos de técnicas, que nos permiten abarcar con mayor amplitud información de distinto tipo, de acuerdo con las características especiales de las técnicas. De acuerdo con lo señalado la publicación, para nuestra investigación cualitativa nos enfocarnos en técnicas que nos proporcionaron información sobre las características, el contexto donde se desarrolló la investigación.

Técnica 1. Análisis documental

La revisión documental nos permitió tener un conocimiento previo del fenómeno que deseábamos estudiar, gracias a las investigaciones anteriores de

otros, pudimos iniciar nuestra investigación. Debemos tomar en cuenta que se debe seleccionar documentos que tengan una validez real y auténtica, ya que hoy en día se encuentra en las redes un sinnúmero de información, pero debemos elegir las de revistas, libros, informes, documentos virtuales, ensayos, diarios, etc., todos estos deben tener el nivel de investigación científica.

(Sineace, 2020) nos dice que esta técnica nos permite examinar documentos físicos o virtuales, que tengan concordancia con el objeto de nuestro estudio, documentos que son esenciales por el conocimiento que nos aporta para el inicio de nuestra investigación.

Técnica 2. La observación

Para nuestra investigación se tomó apuntes de todo lo observado en los ambientes de la organización, además, de cómo se desarrollaba un día laboral con respecto a las restricciones que se aplicaban y continúan hasta hoy en día, con respecto a la pandemia COVID-19. Para el análisis de los documentos consultados (que en la actualidad es poca con respecto a la pandemia y sus efectos sobre nuestra categoría), se tuvo en cuenta estudios anteriores al inicio de la pandemia.

Para Guerrero (2016) la observación es la medula espinal del conocimiento científico, pero sobre todo de la investigación científica, esta nos permite recoger información de primera fuente, es decir, desde el lugar donde se produce el objeto de estudio. Esta técnica es la más usada en la investigación, porque podemos recoger la información en el lugar de los acontecimientos, pero existe una premisa, conocer o tener algún conocimiento sobre lo que se va a observar e investigar.

Técnica 3. La entrevista

Se hizo uso de una entrevista estructurada, según Herrera (2017) la entrevista es la interacción que hay entre al menos dos personas o más, donde al menos uno de ellos es el entrevistador (investigador), donde se realiza cierta cantidad de preguntas por parte de este a personas con conocimiento sobre la materia de estudio. Existen distintos tipos de entrevistas, estas pueden ser en profundidad, donde el investigador hace énfasis en el tema de su investigación, la entrevista estructurada, en donde el investigador tiene ya preparadas su panel de preguntas con anticipación, la no estructurada, que por el contrario de la

estructurada se van dando las preguntas en forma espontánea, claro que, esto enmarcada en el objeto del estudio, además de otros tipos más de entrevistas, se pudo realizar la entrevista en un ambiente seguro, respetando las medidas sanitarias que se aplicaban en la organización.

Instrumentos

Sanchez et al. (2021) señalan que los instrumentos en la investigación son los medios por los cuales se recopila la información necesaria en el proceso de búsqueda de datos que tengan un acercamiento con el fenómeno de estudio, los instrumentos son dependientes del tipo de técnica que se utilice para la obtención de los datos en la investigación.

Los autores nos transmiten en resumen, que los instrumentos que se utiliza en la investigación del fenómeno elegido van de acuerdo con la técnica que se utilice, en las investigaciones cualitativas los instrumentos más utilizados son: la observación, la entrevista, el cuestionario de preguntas y la revisión documental.

Instrumento 1. Guía de entrevista

Cisneros-Caicedo et al. (2022) afirman que el cuestionario es un instrumento de preguntas definidas, estructuradas y elegidas con rigurosidad, que tiene como finalidad medir la variable de una investigación, estas preguntas pueden ser abiertas o cerradas, abiertas porque le permiten al individuo exponer desde su perspectiva la respuesta, y cerradas porque estas contienen una o más alternativas que ya están planteadas por el investigador.

Para la investigación se hizo uso de un cuestionario de preguntas estructuradas, ya que se elaboraron en base a los divisiones de cada una de las subcategorías, resultantes de nuestra categoría. Se formularon las preguntas con la intencionalidad de que los participantes puedan expresar sus puntos de vista en base al conocimiento que tenían del fenómeno de nuestro estudio.

3.6. Procedimiento

Dentro de este punto, para mostrar el rigor científico de la investigación, se realizó una entrevista a tres participantes (analistas de Capital Humano) que eran los especialistas en la categoría que se utilizó para la investigación y a dos

colaboradores que formaban parte de la planilla de la organización, para ello se determinó un número de preguntas estructuradas que fueron resultado de la división de nuestras subcategorías que se encuentran en la matriz de validación del instrumento. La técnica de la entrevista, para lo cual se utilizó como instrumento la guía de entrevista, tuvo como finalidad recabar o recolectar información en base al tema elegido: **ausentismo laboral** durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.

Todo el procedimiento se llevó a cabo mediante el uso de las plataformas virtuales de teleconferencia o videollamada, ya que se mantenían las medidas restrictivas por la pandemia COVID-19. La recolección de datos que se realizó a partir de las técnicas de observación, el análisis documental y la entrevista.

El procedimiento se inició con el análisis documental de datos del objeto de estudio, para luego pasar a la observación en el lugar de los hechos y finalizamos con la entrevista a los participantes, esta fue la primera fase de nuestra investigación, luego de esto se procedió con el análisis de los datos obtenidos mediante las técnicas utilizadas y terminamos con las conclusiones y recomendaciones, como nuestros aportes a la investigación del objeto de estudio en cuestión.

Etapa 1, se inició con la recolección de datos referente al objeto de nuestro estudio.

Fase 1, se analizó toda la documentación que tiene concordancia con la categoría elegida para el estudio.

Fase 2, se procedió con observar en el lugar, los sucesos del objeto de nuestro estudio.

Fase 3, se realizó la entrevista con los participantes, para recabar información válida para nuestro estudio.

Etapa 2, se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante las técnicas utilizadas.

Etapa 3, las conclusiones de nuestra investigación, en base a los resultados obtenidos en la etapa anterior.

Etapa 4, recomendaciones y aportes de nuestra investigación sobre el objeto de nuestro estudio.

3.7. Rigor científico

Según Rojas y Osorio (2017) el rigor en la investigación cualitativa busca determinar el valor de los métodos de investigación, las técnicas de análisis y el procesamiento de datos, con el objetivo de darle validez a la investigación cualitativa. Esto se observa por las posturas que existe en el mundo de la investigación científica, donde hay una defensa de la validez de los estudios cualitativos y otra que quiere que se apliquen los mismos criterios de la investigación cuantitativa. Dentro de los criterios más importantes para la aceptación de una investigación cualitativa debemos tener en cuenta el valor de los datos internos y externos, la confiabilidad de estos y la objetividad del investigador.

Para Borjas (2020) toda investigación científica debe de tener un criterio riguroso, sistemático y lógico, esto tiene como fin lograr la validez del mismo por parte de otros investigadores o el lector promedio.

La acción de investigar desde cualquiera de los dos enfoques debe tener como objetivo lograr un aporte en el campo de la investigación sobre el fenómeno de estudio elegido por el autor, dado que ese es el fin de las investigaciones con enfoque cuantitativo y cualitativo, sin desmerecer a ninguno de los dos, dado que cada uno busca con sus técnicas e instrumentos llegar a elaborar conclusiones con la más firme rigurosidad. Es por ello, que se buscó recoger información de una fuente muy confiable como lo son los expertos en talento humano.

3.8. Método de análisis de datos

Para la investigación se utilizó el método inductivo, según M. Nizama y L. Nizama (2020) el método inductivo tiene como inicio hechos y fenómenos concretos, este método hace uso de la observación, las anotaciones para describir un hecho, lo que conlleva a formular conceptos e ideas que buscan resolver problemas estudiándolo en su contexto cotidiano. Está basado en la revisión de material bibliográfico, tales como libros, publicaciones en revistas científicas, artículos académicos, publicaciones en periódicos, etc., describimos las características particulares del objeto de estudio, estudiamos las cualidades de este fenómeno. Pero debemos tener en cuenta que el análisis de datos no puede definirse con anticipación ya que durante el desarrollo de la investigación pueden surgir problemas que nos obligaran a direccionar nuestra planificación inicial. Esto

quiere decir que para el método inductivo partimos de lo específico o particular a lo general.

Para la investigación cualitativa se hace uso de los métodos de análisis de datos de manera textual y verbal, esto viene de las entrevistas a los participantes, de las anotaciones producto de la observación en el lugar y de los documentos consultados de otras investigaciones que tengan como referencia la categoría elegida para nuestra investigación.

3.9. Aspectos éticos

Para Viorato y Reyes (2019) la ética comprende nuestros actos como costumbres que se repetirán continuamente, es decir, nuestros actos definen nuestro comportamiento, para sostener una conducta ética debemos tener acciones orientadas hacia el buen comportamiento, que además debe contener moral, virtudes y valores.

Los aspectos éticos dentro de la investigación con enfoque cualitativo basados en la moral nos permitieron plantear y diseñar posibles soluciones a los problemas, la incertidumbre o los conflictos, para esto la ética se hace un sin número de cuestionamientos del porqué de un acontecimiento, como sucedió, cuando y donde, etc., desde el punto de vista científico la ética le da valor a nuestra investigación ya que nos demanda conductas probas, interés en plantear soluciones que puedan servir a otras personas, valores y justicia.

En nuestra investigación se tomó en cuenta las cinco premisas de los aspectos éticos en la investigación; respeto, hacia los participantes y hacia las personas en general; responsabilidad, al realizar una investigación que no dañe a ningún individuo, animal, ni la propiedad pública ni privada; honestidad, ya que nuestra investigación se ajustó a la realidad y verdad de los hechos que fueron parte de nuestro estudio; libertad, ya que es uno de los principales derechos de todo ser viviente, este aspecto fue tomado en cuenta en la entrevista, para que los participantes puedan expresar sinceramente su conocimiento sobre nuestro objeto de estudio y para finalizar la justicia, ya que es importante salvaguardar la identidad de los participantes si así lo hubiesen solicitado, como también detallar al pie de la letra las respuestas obtenidas a nuestro cuestionario durante la entrevista.

IV. RESULTADOS

Para este punto, tomamos como referencia el uso del método inductivo utilizado en nuestra investigación, que como indica el concepto del mismo, fue de lo específico o particular a lo general, se inició con la observación de los hechos, que fueron registrados para posteriormente ser analizados, clasificando la información, estableciendo la sucesión de elementos, los que dieron los resultados finales obtenidos, que a continuación detallamos.

Subcategoría puesto de trabajo

Objetivo específico 1

Para realizar la recolección de datos en nuestra investigación se hizo uso de la técnica de la entrevista, para lo cual hicimos uso de la guía de entrevista, tomamos el objetivo específico 1 que consistió en conocer cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022. Para la obtención de resultados se realizó la pregunta si cumplía las funciones que le fueran asignadas por la organización, las respuestas de los participantes, en su totalidad, indicaron que venían cumpliendo sus funciones con normalidad, que a pesar de encontrarnos en pandemia estos no habían cambiado en lo que refiere a sus funciones primigenias al momento de su contratación. Claro está que en un primer momento estas funciones fueron derivadas a la forma virtual, por las medidas de seguridad que se tomaron en el momento más alto de contagios, pero luego han pasado a una manera híbrida, quiere decir, que hay días que trabajan desde casa y otros que están en el lugar en el que normalmente desarrollaban sus actividades antes de pandemia.

Cabe indicar que los participantes son colaboradores que desarrollan actividades administrativas que se pueden desarrollar de manera virtual, pero en la organización hay una parte operativa o productiva que debe de desarrollar sus actividades de manera presencial, a lo cual los participantes refieren que los colaboradores de las áreas productivas si tuvieron que cesar sus actividades, haciendo un alto en sus funciones, hasta que se levantó las restricciones más severas para detener la pandemia.

Los participantes, para seguir cumpliendo con sus funciones, indicaron que tuvieron que adaptarse a esta nueva forma de trabajo, claro está, la organización tuvo que proveer de todos los equipos y aplicaciones necesarias para que puedan desarrollar sus funciones.

En base a las respuestas de los participantes, se obtuvo como resultado que muy a pesar de la pandemia estos siguieron cumpliendo sus funciones, solo que ya no de manera presencial, sino de manera virtual. Que para esto contaron con todo el apoyo de la organización, es por eso, por lo que no se afectó las actividades de la misma. Además, se tomó la decisión desde las altos niveles jerárquicos de realizar las actividades de manera híbrida, lo que significa que se migro a realizar de manera presencial y virtual, respetando el horario establecido en los contratos.

Objetivo específico 1	Técnica	Cumple con las funciones asignadas por la organización	Forma en la que desarrollaron sus funciones
Conocer cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa del distrito de San Isidro, 2022.	La entrevista	Cumplieron sus funciones durante la pandemia, no hubo cambios con relación a las que les fueron asignadas al momento de su contratación.	Se realizo de manera virtual, una forma que aún no estaba establecido dentro de la organización. Para luego migrar a la forma híbrida que está basada en hacer trabajo presencial como virtual.

Tabla 2 Objetivo específico 1 - resultados resaltantes

Subcategoría abandono del puesto

Objetivo específico 2

Para una mayor profundización de los datos que obtuvimos en nuestra investigación, basados en el segundo objetivo específico, se realizó la pregunta basada en la segunda subcategoría, la cual era, determinar cuál es la característica del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022; la pregunta que fue elegida y que va en concordancia con el objetivo específico fue, si conoce o ha sido testigo de la deserción de algún compañero de trabajo, tuvimos en cuenta el concepto de deserción que en forma general también se refiere al abandono de actividad o lugar.

Todos los participantes respondieron conocer de algún caso de deserción, sea por las funciones que desempeñan (tres de los participantes laboran en el área

de capital humano), destacando un punto similar en todos los casos, porque se trataba de personas que formaban parte de la población más vulnerable con el COVID-19, por lo cual muchos desertaron, abandonando sus puestos de trabajo, pero esto fue motivado por la búsqueda de protección y el salvaguardar sus vidas. Se encontró dos posiciones distintas en los participantes, en donde una de las posiciones (AP; SA), señalaron que el abandono o deserción es considerado una falta grave dentro de la organización, por lo cual se realizó la contra pregunta de si en el momento que se vivía, motivo de la pandemia, la organización seguía manteniendo la misma severidad en cuanto a este punto, señalando que en el contexto que se vivía por la pandemia, la organización flexibilizo las sanciones, ya que se priorizaba la salud de los colaboradores que se ausentaban por estar contagiados, a pesar de no mostrar el sustento requerido para este tipo de suceso. La otra parte (DT; ES; RS) señalo que las organizaciones deben ser más flexibles siempre, ya que hay muchos motivos por lo que un colaborador no puede presentar el sustento por su falta, se debería implementar un cronograma de capacitaciones en ese aspecto, para que todos en la organización conozcan lo que deben presentar o como deben proceder para continuar con sus actividades dentro de la organización.

En base a los datos obtenidos de las respuestas de los participantes, tuvimos conocimiento de que todos conocían la deserción de algún compañero de trabajo durante la pandemia, claro que el motivo principal que esgrimieron es la de protección de su salud y por consiguiente la de su vida. Además, podemos identificar que ambas partes tienden a inclinarse por la flexibilización de la organización, teniendo en cuenta la pandemia, este hecho o suceso motivo a que se llegue a un punto medio, porque en una situación normal, una de las partes consideraba la deserción como un motivo de abandono y la aplicación de una sanción de despido, mientras que la otra abogaba por la flexibilización en cualquier circunstancia.

Objetivo específico 2	Técnica	Conoce algún caso de deserción de un compañero de trabajo	Flexibilización de las sanciones por la pandemia
Determinar cuál es la característica del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa del distrito de San Isidro, 2022.	La entrevista	Todos los participantes conocen de algún caso de deserción durante la pandemia, este hecho se agudizó en personas de un edad avanzada o que presentabas comorbilidades que los hacia más propensos a contagiarse y tener graves consecuencias	Por motivo de la pandemia, todos los participantes estuvieron de acuerdo en la flexibilización de las sanciones, por priorizar la salud e incluso la vida de los colaboradores.

Tabla 3 Objetivo específico 2 - resultados resaltantes

Subcategoría contrato laboral

Objetivo específico 3

Para los resultados obtenidos basados en el tercer objetivo específico, el cual fue conocer cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022, haciendo uso de la pregunta si, los acuerdos laborales se daban de manera bilateral en la organización, obteniendo respuestas diversas (dos), destacando las respuestas de los participantes (AP; ES; SA), que indicaron que durante la pandemia los acuerdos tomados por la organización se dieron de manera unilateral, por las mismas medidas adoptadas a nivel nacional para el cuidado de todos los integrantes de la misma, pero remarcaron que cada decisión que se tomo fue en busca de beneficiar a los colaboradores, manteniendo las condiciones salariales que se acordaron al inicio de sus actividades dentro de la organización, que principalmente, los acuerdos o decisiones adoptadas se dieron con la intencionalidad de no perjudicar a los colaboradores. Estas decisiones se dieron en el nivel gerencial. Pero acotaron que, en circunstancias normales, las decisiones tomadas en la organización siempre son resultado de acuerdos entre el empleador y representantes de los colaboradores.

En tanto, los otros participantes (DT; RS), señalaron que los acuerdos tomados fueron dados de manera bilateral, además, ellos estuvieron de acuerdo que por ser colaboradores que trabajan en sedes productivas (proyectos), los acuerdos se tomaron entre la gerencia del proyecto y los otros niveles jerárquicos, representantes de todos los colaboradores que integraban el equipo de trabajo. Por la necesaria presencialidad para el desarrollo de sus actividades, se dispuso que las gerencias de los proyectos adopten las medidas necesarias para cuidar de los

colaboradores, tomándose la decisión de consultar con ellos cualquier cambio a realizarse.

De las respuestas obtenidas para el tercer objetivo específico, concluimos que, en la organización las decisiones se toman en circunstancias normales, de manera bilateral, siendo una excepción las que se tomaron durante la pandemia.

Objetivo específico 3	Técnica	Los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral	Los acuerdos laborales se daban de manera unilateral en la organización
Conocer cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022	La entrevista	En un contexto de normalidad, los acuerdos son tomados por ambas parte, empleador y empleado, la pandemia realizo cambios momentáneos a este procedimiento	Los acuerdos laborales durante el estadio más fuerte de la pandemia se dieron de manera unilateral, esto motivado por las restricciones sanitarias

Tabla 4 Objetivo específico 3 - resultados resaltantes

Resultado final de la tesis

Objetivo general

Los participantes respondieron las preguntas de nuestra guía de entrevista, de las cuales se obtuvieron datos importantes para nuestra investigación, en primer lugar, de acuerdo a nuestro primer objetivo específico, nos indicaron que siguieron cumpliendo sus funciones asignadas al inicio de su vínculo laboral con la empresa, que la pandemia los hizo migrar a otra forma o modelo de trabajo, realizando trabajo remoto o también llamado teletrabajo, pero que esto se aplicaba en sus casos por realizar ellos trabajos administrativos, pero que existieron casos dentro de su organización donde desarrollar este forma de labores, se hizo imposible, ya que por el sector donde desarrollan sus actividades (sector inmobiliario), donde las labores diarias se realizan en forma presencial, no ajustándose a los requerimientos de sus actividades productivas. Cabe señalar que las organizaciones competentes tienden a adecuarse rápidamente a hechos que no son de su competencia inmediata. Por lo cual durante la pandemia, estos doblaron esfuerzos para seguir compitiendo en el mercado.

Para el segundo objetivo específico, se les pregunto si conocía la deserción o abandono de algún compañero, señalaron unánimemente que todos conocían un caso dentro de la organización, además de conocer de otros casos fuera de la misma, ya que fue un fenómeno que se vio maximizado por lo que venía ocurriendo con respecto a la pandemia. Además, tres de los participantes (AP; ES; SA), señalaron que en el sector inmobiliario y construcción, es muy frecuente la deserción y/o abandono del puesto de trabajo por parte de los colaboradores, sobre todo en los que desarrollan las actividades operativas.

En cuanto a lo que se refiere a nuestro tercer objetivo específico, se pudo evidenciar a través de las respuestas que dentro de la organización no se hicieron cambios en los contratos de los colaboradores, con respecto a su remuneración, funciones, horas efectivas de labor, etc., pero si hubo cambios en la manera o el procedimiento en el que se tomaban las decisiones o los acuerdos, señalando que por circunstancias de la pandemia, el empleador tomo las decisiones de manera unilateral, pero con el fin de salvaguardar la salud y vida de todos dentro de la organización.

La pregunta específica que fue la referencia para la obtención de datos para este objetivo, evidencia que los acuerdos se tomaron, influenciado por la crisis sanitaria, de manera unilateral, buscando no perjudicar a los colaboradores.

Los participantes de nuestra investigación, señalaron que la crisis que genero la pandemia, incremento los casos de ausentismo laboral en una empresa en San Isidro, como en otras, este incremento se dio por el temor que generaba la avalancha de información con respecto a las personas más susceptibles al COVID-19, viéndose esto reflejado en la caída en la productividad de cada uno de los proyectos o de las áreas de la organización, siendo las áreas productivas donde este fenómeno golpeo con mayor fuerza porque las principales actividades primarias se desarrollaban de manera presencial.

V. DISCUSIÓN

En este punto, se dio la discusión sobre los resultados obtenidos en base a nuestras entrevistas, enfocado en conocer las características del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022. Toda la discusión tuvo como referencia los antecedentes de la investigación que estuvieron relacionados con los objetivos de la misma, de los cuales se obtuvo los siguientes resultados.

De los antecedentes vinculados al primer objetivo específico, según Chiavenato (2007) el puesto de trabajo es el conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo distinguen de los demás puestos, este se encuentra dentro de la organización como una unidad, su posición en el organigrama es la que define su nivel jerárquico al cual pertenece, quienes están en niveles superiores y quienes se encuentran subordinados a este. Los puestos de trabajo están definidos con anticipación en las organizaciones y que los perfiles de los postulantes deben adecuarse a esos parámetros en los cuales está enmarcado el puesto de referencia. Se evidencio mediante los datos obtenidos en las entrevistas, que siguieron en los mismos puestos de trabajo, aunque de manera virtual, que no hubo cambios significativos en los mismos y se tuvieron que adaptar a la nueva modalidad. Como no estaba planteado la realización de la modalidad virtual en la organización, esta adaptación se dio de manera paulatina, debiendo los colaboradores adecuar los procedimientos y actividades de su puesto a la virtualidad.

En cuanto a la pregunta que nos sirvió de referencia para obtener los datos necesarios que vayan acorde con el primer objetivo específico, según Pinto (2012) las funciones son tareas definidas en el proceso de creación de los departamentos de cada organización, están pueden ser definidas para desarrollarse individualmente o por un conjunto de colaboradores, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades, estas funciones están constituidas por obligaciones y responsabilidades, las cuales están enfocadas en el objetivo principal de las organizaciones, también determina la posición y ocupación del colaborador dentro del organigrama institucional. En este punto se llegó a un punto de discrepancia con el autor, ya que en toda actividad los cambios se van dando paulatinamente, lo

que genera realizar cambios en las funciones elaboradas en un inicio, para lograr la adaptación de la organización en el mercado.

Las funciones en el contexto de pandemia tuvieron un cambio radical, al pasar de lo presencial a lo virtual, pero no en el aspecto de lo que uno tenía como tareas, sino en los procedimientos y en el aspecto de como llegaban los resultados de las funciones de cada integrante de una organización a los otros integrantes que, en su momento, la necesitaban.

En cuanto a al análisis de los antecedentes enfocados en el segundo objetivo específico, para Carrasco & Hevia (2019) el abandono del puesto de trabajo se da por dimisión voluntaria del colaborador, teniendo este fenómeno un número indeterminado de motivos, que van desde una evaluación de su trabajo actual, la satisfacción laboral que sienten al realizar labores dentro de la organización, análisis de la remuneración percibida, etc., observamos que en todos los aspectos mencionados el abandono del puesto tiene como factor repetitivo la decisión unilateral de dejar el puesto de trabajo. La posición de los participantes, que refieren que a pesar de que la decisión de abandonar el puesto recae sobre el colaborador, mucha influencia tiene el empleador, en aspectos como clima laboral, remuneración, reconocimiento, etc., por este motivo se definió como una participación igualitaria en la toma de decisión del colaborador de abandonar el puesto de trabajo.

En cuanto a la pregunta específica que nos sirvió para la obtención de datos para el análisis de nuestro segundo objetivo específico, Gutiérrez (2015) nos señala que la deserción laboral sucede con el abandono voluntario de los colaboradores, dejando el puesto de trabajo y sus obligaciones sin una comunicación previa a su jefatura ni al área de capital humano. Además este suceso, conlleva a que la organización vea reducida su capacidad productiva, causando esto que no se consigan los objetivos trazados. La deserción en muchos casos deja a la organización con la imposibilidad de cubrir ese puesto de trabajo de manera inmediata, ya que en una organización formal, todo tiene sus tiempos y sus procesos, lo que como menciona el autor vería mermado el poder de producción de la organización, además, esta manera de retirarse de la organización es un precedente negativo para el colaborador, ya que estará sujeto a no contar con la referencia de la organización vinculada a su deserción.

Abordando el objetivo específico 3, se ingresó al debate que de acuerdo a los antecedentes, según Hermenegildo & Narbaiza (2019) el contrato laboral o contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, por un lado el empleador que requiere de los servicios de la otra parte, el colaborador, quien acepta prestar sus servicios a cambio de un monto plasmado dentro del contrato, este documento forma una relación de subordinación de colaborador hacia el empleador, el primero tiene como fin el reconocimiento económico. Podemos decir entonces, que un contrato laboral es un documento de acuerdo entre dos partes que tiene como finalidad la prestación de un servicio por una remuneración y que esta puede variar en el tiempo, con los cambios en la jurisdicción laboral que rige el país donde se celebra. Tomando en cuenta lo conceptualizado por el autor, no debería suceder que los contratos laborales sean tomados de una manera unilateral, porque estarían rompiendo la paridad que debe de existir en este tipo de convenios. Además debemos tomar en cuenta, según los participantes que es común que los contratos en el sector inmobiliario se den en periodos semestrales, por el tiempo de ejecución de los proyectos, también indicaron que se está a la espera de la decisión que tome el ministerio del sector, sobre si se tendrá que regularizar los contratos de la época más agresiva de la pandemia.

La pregunta que arrojó resultados para el objetivo específico 3, donde señala los acuerdos tomados son o se dan de forma bilateral, según López (2022) señala que el acuerdo es la decisión que toman dos personas o más, estas pueden ser jurídicas o naturales, luego de un largo camino de negociación. Debemos tener en cuenta que los participantes señalaron que los acuerdos tomados en la organización se dieron de manera habitual para los colaboradores que ejercen sus funciones en las sedes productivas, por el contrario, los que lo hacen en las oficinas administrativas señalaron que esto sucedía de forma unilateral, entonces podemos observar, que la pandemia tuvo una mala influencia en la forma en la que se tomaban decisiones en la organización, dejando vacíos que pudieron perjudicar a los colaboradores o también hacer que estos se formulen dudas sobre el proceder de la organización.

Para nuestro objetivo general, según Zeballos (2021) esta nos señala que hubieron profesiones más expuestas al contagio por COVID-19, y que estas tuvieron como consecuencia un aumento en el ausentismo laboral, pero se olvida

de mencionar otros problemas que se generaron a partir de la pandemia, como por ejemplo, un tema que salió durante la discusión fue el aumento del estrés laboral, el abuso de las horas netas de labores por parte de los colaboradores, la falta de capacitación para la implementación y ejecución del teletrabajo o el trabajo remoto. Además, todo lo anteriormente mencionado, tuvo una merma en el desempeño de los colaboradores. El ausentismo laboral y sus características evidencio dentro del campo, la falta de prevención en todos los estamentos públicos y privados, por ello se debe organizar y realizar un planeamiento estratégico como prevención para eventos similares.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Tomando nuestro objetivo general se concluyó que la pandemia incremento el ausentismo laboral en una empresa de San Isidro, claro está, que en un principio el ausentismo se generó por las medidas tomadas por el sistema de salud nacional, como prevención al contagio por parte de las personas, esto genero inconvenientes en la productividad de las organizaciones. Además, con la pandemia se generó que las personas cuidaran más el tema de salud, al levantarse algunas restricciones, priorizaron la salud como consecuencia de una decisión propia o familiar. En ese sentido se tomaron medidas para garantizar la salud y la vida de los colaboradores. Dado la poca información y la nula solución farmacológica de protección contra el COVID-19.

Segundo

En lo que concierne al objetivo específico 1, se llegó a la conclusión, basados en los resultados de las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos en la investigación, destacando en este punto que el puesto de trabajo no sufrió cambio alguno en su estructura más si en su ubicación, ya que hoy en día una gran parte de colaboradores viene desarrollando sus actividades de manera virtual o híbrida, lo que es consecuencia del proceso natural de adaptación a los cambios.

Tercero

De los resultados obtenidos para nuestro objetivo específico 2, luego del análisis de las respuestas de los participantes, concluimos que el abandono del puesto en el sector donde desarrolla sus actividades la organización fue un fenómeno que sucedió con regularidad, ya que los colaboradores siempre están buscando puestos de trabajo que se encuentren más cerca a sus domicilios, también se determinó que durante la pandemia este fenómeno se acrecentó, pero motivado por las precauciones que tomaban los colaboradores en lo concerniente a la protección de su salud.

Cuarto

Del análisis de las respuestas de los participantes con referencia a nuestro objetivo específico 3, se obtuvo que los contratos laborales no sufrieron cambios, muy a pesar de que las actividades y el desarrollo de sus funciones, por parte de los colaboradores pasaron a una nueva modalidad, esto como consecuencia de que existían algunas restricciones sobre el contacto entre las personas, por el peligro que suponía el contacto cercano entre los colaboradores, por lo cual el empleador tomo una decisión unilateral de dar validez a los contratos sin necesidad de una firma manuscrita, sino simplemente por un correo de respuesta aceptando dicho contrato.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda realizar un estudio interno para obtener las razones por las cuales el ausentismo laboral se acrecentó durante la pandemia en la organización, para en base a los resultados la organización pueda tomar las medidas correctivas que no solo beneficien a los colaboradores, sino que logre favorecer a la organización con la fidelización del colaborador. Nuestro estudio supone un punto de inicio para que la organización de los siguientes pasos.

Segundo

Se debe adecuar los puestos de labores a las exigencias actuales, producto de la pandemia, además, de priorizar en implementar una modalidad que permita a la organización poder desarrollar sus actividades con normalidad y al colaborador desenvolverse sin miedos ni temores, además de desarrollar un programa de conferencias o capacitaciones para que puedan afrontar circunstancias similares a lo sucedido. Se debe tener en cuenta el estrés que generó la pandemia, para que se busque minimizar los efectos de esta sobre el colaborador.

Tercero

Se recomienda tomar las medidas correctivas para evitar el incremento de deserción dentro de la organización, esto para que los colaboradores no opten por retirarse de la misma sin previo aviso, para esta acción lo recomendable es la capacitación constante, además, de realizar un Focus Group, con una muestra de la población de colaboradores, para conocer sus inquietudes, preocupaciones, temores, etc. Esto permitirá a la organización sufrir menos caídas en su productividad.

Cuarto

Debe corregirse las decisiones tomadas, que hayan realizado cambios afectando los contratos de los colaboradores, esto permitirá que el colaborador sienta la seguridad de mantener su cuota de decisión dentro de este acuerdo, por ende, sentirá que el resultado es justo para ambas partes. Además, la organización debe comunicar a los colaboradores si resultado de la pandemia hubo algún cambio

en los procesos y procedimientos para las actividades y/o tareas que ellos realizan dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Borjas, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 79-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Carrasco, C., & Hevia, V. (2019). *Relación entre el compromiso organizacional y la intención de abandono al puesto de trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México D.F, MÉXICO: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 1165-1185.
- Colina, A. M. (17 de octubre de 2019). Naturaleza ontológica de la investigación socioeducativa: Elementos orientadores. *Innova Research Journal*, 4(3.1), 150-167. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1092>
- Conejero, J. C. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. *Neumología Pediátrica*, 242-244. <https://doi.org/https://doi.org/10.51451/np.v15i1.57>
- Daniel, L., & Oscar, M. (2005). *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente "La Fuente" Maturín Estado Monagas*. Venezuela: Universidad de Oriente.
- Duque, L., & Valencia, A. (2020). Impacto del ausentismo laboral en organizaciones del sector salud de la ciudad de Medellín para el año 2020. *Revista CIES*, 287-301.
- Escobar, & al., e. (2013). Ausentismo laboral por enfermedad de origen infeccioso en una institución forense. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12-17.
- Ferro-Soto, C., García-Alonso, E., & Lareo-Lodeiro, B. (25 de febrero de 2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *revista Venezolana de Gerencia*(68), 575-597.
- Guerrero, M. A. (15 de febrero de 2016). La investigación cualitativa. *Innova Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Gutierrez, I. (2015). *La deserción laboral y sus repercusiones*. México: Expresiones UDLAP.

- Hermenegildo, E. B., & Narbaiza, J. V. (2019). *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Herrera, J. (2017). *La investigación cualitativa*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara. Obtenido de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). Obtenido de INE: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4614&op=30451&p=2&n=20#:~:text=Se%20define%20la%20ocupaci%C3%B3n%20como,del%20puesto%20de%20trabajo%20desempe%C3%B1ado.>
- Jave, G. L. (2015). *Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispado Loayza 2015*. Lima, Perú: Repositorio Académico USMP.
- León, A. I., & Perez, R. E. (2021). *Relación entre ausentismo laboral y comunicación interna de los colaboradores de la estación de servicios El Gavilán, Cajamarca 2020*. Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- León, L. J. (2021). *Ausentismo laboral en tiempos de COVID-19*. Universidad Casa Grande, Ecuador.
- Leonett, D., & Mendez, O. (2005). *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente "La Fuente" Maturín Estado Monagas*. Universidad de Oriente, Gerencia de Recursos Humanos.
- lifeder. (21 de enero de 2021). Obtenido de life daily education & research: <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- López, D. (28 de Octubre de 2022). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/acuerdo.html>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Nieto, N. E. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

- Nizama, M., & Nizama, L. M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *VOX JURIS*, 38(2), 69-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/voxjuris.2020.v38n2.05>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Parra, M., Lay, N., & Pareja, K. P. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de Llamado de Barranquilla (Colombia). *Información Tecnológica*, 77-86.
- Pinto, P. A. (2012). *Manual de funciones y procedimientos para mejorar el desempeño laboral de los empleados de Automotores Perez S.A. de la ciudad de Ambato*. Universidad Católica de Ecuador Sede Ambato, Ambato.
- Pizarro, P. C. (2019). *El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana*. Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad de Piura, Lima.
- Ramos, R. R., Cabrera, G. E., Urgiles, C. D., & Jara, F. E. (2018). Aspectos metodológicos de la investigación. *Revista científica de investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 2(3), 194-211. <https://doi.org/http://www.reciamuc.com/index.php/es/article/view/174>
- Reyes, E. A., & Vides, J. D. (2020). *Causas del ausentismo laboral en empresas del sector automovilístico*. Corporación Universitaria UNITEC, Bogota.
- Rodríguez, G., García, E., & Gil, J. (2005). *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Archidona: Aljibe.
- Rojas, X., & Osorio, B. (2017). Criterios de Calidad y Rigor en la Metodología Cualitativa. *Revista Gaceta de Pedagogía*(36), 62-74.
- Romero, E. C., Pachano, A. C., & Pangol, A. M. (01 de Noviembre de 2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *SOCIEDAD & TECNOLOGÍA*, 4(S2), 681-693. Obtenido de <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/178/467>
- Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw - Hill/ Interamericana Editores S.A.

- Sanchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Uisrael Revista Científica*, 113-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Sineace. (2020). *Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos*. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- Valencia, A. C. (2020). *La justificación de ausencias al centro de trabajo y su impacto en la configuración de la falta grave de abandono de trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19116/Valencia_Gargurevich_Justificaci%c3%b3n_ausencia_centro%20de%20trabajo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vara, A. A. (2008). *La Tesis de Maestría en Educación. Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento*. Lima.
- Veiga, J., Fuente, E. D., & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudio en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 81-88.
- Velásquez, C. F., Palomino, J. C., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*, 34(1), 6-17.
- Velasquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Viorato, N. S., & Reyes, V. (20 de enero de 2019). La ética en la investigación cualitativa. *Cuidarte*, 35-43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>
- Zeballos, M. E. (2021). *Satisfacción laboral y ausentismo laboral de los odontólogos bajo un contexto de COVID-19 en la provincia de Arequipa, distrito de Cerro Colorado, 2021*. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Arequipa.

Anexos

Anexo 1

CATEGORÍA	PROBLEMA	OBJETIVO	SUBCATEGORÍAS	DIVISIONES	INSTRUMENTO (GUIA DE LA ENTREVISTA)	
AUSENTISMO LABORAL	ESPECIFICO 1. ¿Cuál es la característica del puesto del trabajo? 2. ¿Cuál es la característica del abandono del puesto? 3. ¿Cuál es la característica del contrato laboral?	ESPECIFICO 1. Conocer cuál es la característica del puesto de trabajo. 2. Determinar cuál es la característica del abandono del puesto. 3. Conocer cuál es la característica del contrato laboral.	PUESTO DE TRABAJO	Funciones	¿Cumple con las funciones que le han sido asignadas por la organización?	
				ocupación	¿Su ocupación en la organización se adecua a su experiencia y habilidad profesional?	
				Responsabilidad	¿Asume las responsabilidades del cargo que ocupa en la organización?	
	GENERAL ¿Cuál es la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?	GENERAL Conocer cuál es la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa en San Isidro, 2022.	GENERAL	ABANDONO DEL PUESTO	Deserción	¿Conoce algún caso de deserción que haya sucedido en la organización?
					Renuncia	¿Ha pensado alguna vez renunciar la empresa motivado por su percepción del clima laboral?
					Falta	¿Es una falta grave, el ausentarse de sus labores dentro de la organización, sin comunicarlo?
					Acuerdo	¿En la organización, los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral?
	GENERAL	GENERAL	GENERAL	CONTRATO LABORAL	Relación laboral	¿Es buena la relación laboral entre el empleador y los colaboradores?
					Despido	¿Está de acuerdo con el despido por ausencias injustificadas?
					Prestación	¿Está conforme con el monto o sueldo asignado por la prestación de sus servicios profesionales?

Tabla 5 Matriz de categorización.

Anexo 2: Matriz de categorización.

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍA	GUIA DE ENTREVISTA																																																				
<p>Problema general: ¿CUAL ES LA CARACTERÍSTICA DEL AUSENTISMO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, EN UNA EMPRESA DE SAN ISIDRO, ¿2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la característica del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa del distrito San Isidro, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa del distrito de San Isidro, 2022?</p>	<p>Objetivo general CONOCER CUAL ES LA CARACTERÍSTICA DEL AUSENTISMO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN UNA EMPRESA DE SAN ISIDRO, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Conocer cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa del distrito de San Isidro, 2022.</p> <p>2. Determinar cuál es la característica del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa del distrito de San Isidro, 2022.</p> <p>3. Conocer cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.</p>	<p>1.-Categoría1 AUSENTISMO LABORAL</p> <p><i>(“Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina”. Ruth A. Tatamuez; Ana M. Domínguez; Sonia M. Matabanchoy, 2018).</i></p> <p>El concepto puntual y conciso, de la palabra ausentismo proviene del vocablo latino “absentis” la cual denota (ausente, separado, lejano) el abandono del puesto de trabajo y los deberes del mismo, incumpléndose las condiciones establecidas en el contrato laboral.</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”</p>	<p>CATEGORIZACIÓN: AUSENTISMO LABORAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>SUBCATEGORÍAS</th> <th>DIVISIONES</th> <th>ÍTEMS</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">I. Puesto de Trabajo</td> <td>Funciones</td> <td>P1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ocupación</td> <td>P2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>P3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">II. Abandono del puesto</td> <td>Deserción</td> <td>P4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Renuncia</td> <td>P5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Falta</td> <td>P6</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">III. Contrato laboral</td> <td>Acuerdo</td> <td>P7</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Relación laboral</td> <td>P8</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Despido</td> <td>P9</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Prestación</td> <td>P10</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				SUBCATEGORÍAS	DIVISIONES	ÍTEMS			I. Puesto de Trabajo	Funciones	P1			Ocupación	P2			Responsabilidad	P3			II. Abandono del puesto	Deserción	P4			Renuncia	P5			Falta	P6			III. Contrato laboral	Acuerdo	P7			Relación laboral	P8			Despido	P9				Prestación	P10		
SUBCATEGORÍAS	DIVISIONES	ÍTEMS																																																					
I. Puesto de Trabajo	Funciones	P1																																																					
	Ocupación	P2																																																					
	Responsabilidad	P3																																																					
II. Abandono del puesto	Deserción	P4																																																					
	Renuncia	P5																																																					
	Falta	P6																																																					
III. Contrato laboral	Acuerdo	P7																																																					
	Relación laboral	P8																																																					
	Despido	P9																																																					
	Prestación	P10																																																					

Tabla 6 Matriz de categorización.

Anexo 3:

Lima, 04 de junio del 2022

Estimado Dr.: ALVA ARCE, Rosel César.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.**

Para cumplir con lo solicitado, se adjunta a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiriera cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.


Rojas Penadillo Gerson
DNI: 45804671

Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?

2.1. Problemas específicos

¿Cuál es la característica del puesto de trabajo durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?

¿Cuál es la característica del abandono del puesto durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?

¿Cuál es la característica del contrato laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022?

Instrumento

Elaborado por **Rojas Penadillo Gerson**

N° DE CÓDIGO DE ALUMNO **7002475373**

INSTRUCCIONES

Este es un inventario, el cual permite interpretar, describir y conocer la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022; a través de su categoría: Ausentismo laboral. A continuación, se mostrará para cada componente un número de enunciados y/o indicaciones, los cuales serán respondidos de acuerdo con las observaciones del investigador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍA 1: AUSENTISMO LABORAL			
N°	Subcategorías	ENUNCIADOS	RESPUESTAS
1.	Función	Cumple con las funciones que le fueron asignadas por la organización.	
2.	Ocupación	Su ocupación dentro de la organización se adecua a su experiencia y habilidad profesional.	
3.	Responsabilidad	Asume las responsabilidades del cargo que ocupa en la organización	
4.	Deserción	Conoce algún caso de deserción que haya sucedido en la organización	
5.	Renuncia	Ha pensado alguna vez renunciar la empresa motivado por su percepción del clima laboral	
6.	Falta	Es una falta grave, el ausentarse de sus labores dentro de la organización	
7.	Acuerdo	En la organización, los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral	
8.	Relación laboral	Es buena la relación laboral entre el empleador y los colaboradores	
9.	Despido	Está de acuerdo con el despido por ausencias injustificadas	
10	Prestación	Está conforme con el monto o sueldo asignado por la prestación de sus servicios profesionales	

¡Gracias por su colaboración!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Rojas Penadillo, Gerson							
Apellidos y Nombres del experto: ALVA ARCE, Rosel César.							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DIVISIONES	ÍTEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Ausentismo laboral	PUESTO DE TRABAJO	Función	Cumple con las funciones que le fueron asignadas por la organización.		X		
		Ocupación	Su ocupación dentro de la organización se adecua a su experiencia y habilidad profesional.		X		
		Responsabilidad	Asume las responsabilidades del cargo que ocupa en la organización.		X		
	ABANDONO DEL PUESTO	Deserción	Conoce algún caso de deserción que haya sucedido en la organización		X		
		Renuncia	Ha pensado renunciar a la empresa motivado por su percepción del clima laboral.		X		
		Falta	Es una falta grave el ausentarse de sus labores dentro de la organización, sin comunicarlo.		X		
	CONTRATO LABORAL	Acuerdo	En la organización, los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral.		X		
		Relación laboral	Es buena su relación laboral entre el empleador y los colaboradores.		X		
		Despido	Está de acuerdo con el despido por ausencias injustificadas.		X		
		Prestación	Está conforme con el monto o sueldo asignado por la prestación de sus servicios profesionales.		X		
Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501 			Fecha: 17/06/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Tabla 7 Matriz de validación del instrumento - experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Rojas Penadillo, Gerson							
Apellidos y Nombres del experto: Cardenas Saavedra, Abraham.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	DIVISIONES	ÍTEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Ausentismo laboral	PUESTO DE TRABAJO	Función	Cumple con las funciones que le fueron asignadas por la organización.		X		
		Ocupación	Su ocupación dentro de la organización se adecua a su experiencia y habilidad profesional.		X		
		Responsabilidad	Asume las responsabilidades del cargo que ocupa en la organización.		X		
	ABANDONO DEL PUESTO	Deserción	Conoce algún caso de deserción que haya sucedido en la organización		X		
		Renuncia	Ha pensado renunciar a la empresa motivado por su percepción del clima laboral.		X		
		Falta	Es una falta grave el ausentarse de sus labores dentro de la organización, sin comunicarlo.		X		
	CONTRATO LABORAL	Acuerdo	En la organización, los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral.		X		
		Relación laboral	Es buena su relación laboral entre el empleador y los colaboradores.		X		
		Despido	Está de acuerdo con el despido por ausencias injustificadas.		X		
		Prestación	Está conforme con el monto o sueldo asignado por la prestación de sus servicios profesionales.		X		
Firma del experto:			Fecha: 09/06/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Tabla 8 Matriz de validación del instrumento - experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Rojas Penadillo, Gerson							
Apellidos y Nombres del experto: Merino Garcés, Jose Luis.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	DIVISIONES	ÍTEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Ausentismo laboral	PUESTO DETRABAJO	Función	Cumple con las funciones que le fueron asignadas por la organización.		X		
		Ocupación	Su ocupación dentro de la organización se adecua a su experiencia y habilidad profesional.		X		
		Responsabilidades	Asume las responsabilidades del cargo que ocupa en la organización.		X		
	ABANDONO DELPUESTO	Deserción	Conoce algún caso de deserción que haya sucedido en la organización		X		
		Renuncia	Ha pensado renunciar a la empresa motivado por su percepción del clima laboral.		X		
		Falta	Es una falta grave el ausentarse de sus labores dentro de la organización, sin comunicarlo.		X		
	CONTRATOLABORAL	Acuerdo	En la organización, los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral.		X		
		Relación laboral	Es buena su relación laboral entre el empleador y los colaboradores.		X		
		Despido	Está de acuerdo con el despido por ausencias injustificadas.		X		
		Prestación	Está conforme con el monto o sueldo asignado por la prestación de sus servicios profesionales.		X		
Firma del experto:			Fecha: 20/06/2022				
 <small>JOSE LUIS MERINO GARCÉS MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES</small>							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Tabla 9 Matriz de validación del instrumento – experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Rojas Penadillo, Gerson							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	DIVISIONES	ÍTEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Ausentismo laboral	PUESTO DE TRABAJO	Función	Cumple con las funciones que le fueron asignadas por la organización.		X		
		Ocupación	Su ocupación dentro de la organización se adecua a su experiencia y habilidad profesional.		X		
		Responsabilidades	Asume las responsabilidades del cargo que ocupa en la organización.		X		
	ABANDONO DEL PUESTO	Deserción	Conoce algún caso de deserción que haya sucedido en la organización		X		
		Renuncia	Ha pensado renunciar a la empresa motivado por su percepción del clima laboral.		X		
		Falta	Es una falta grave el ausentarse de sus labores dentro de la organización, sin comunicarlo.		X		
	CONTRATO LABORAL	Acuerdo	En la organización, los acuerdos laborales son resultado de una acción bilateral.		X		
		Relación laboral	Es buena su relación laboral entre el empleador y los colaboradores.		X		
		Despido	Está de acuerdo con el despido por ausencias injustificadas.		X		
		Prestación	Está conforme con el monto o sueldo asignado por la prestación de sus servicios profesionales.		X		
Firma del experto:							
			Fecha: 09/06/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Tabla 10 Matriz de validación del instrumento - experto 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022", cuyo autor es ROJAS PENADILLO GERSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA ESTELA TEODORO DNI: 08074405 ORCID: 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 18- 11-2022 21:54:14

Código documento Trilce: TRI - 0445930