

Percepción de los trabajadores sobre el impacto del ausentismo laboral en el clima organizacional de la  
Carpintería Craco Santo Domingo, 2025

*Workers' Perception of the Impact of Absenteeism on the Organizational Climate of Craco Carpentry  
Workshop, Santo Domingo, 2025*

Evelyn Geomara Moreira Cevallos, Ing. Andrea Viviana Palma Figueroa

**DIMENSIÓN CIENTÍFICA**

Enero - junio, V°7-N°1; 2026

Recibido: 10-03-2026

Aceptado: 19-03-2026

Publicado: 30-06-2026

**PAIS**

- Santo Domingo de los Tsachilas – Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas – Ecuador

**INSTITUCION**

- Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas
- Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas

**CORREO:**

- [evelynmoreiracevallos@tsachila.edu.ec](mailto:evelynmoreiracevallos@tsachila.edu.ec)
- [andreapalma@tsachila.edu.ec](mailto:andreapalma@tsachila.edu.ec)

**ORCID:**

- <https://orcid.org/0009-0005-0419-0950>
- <https://orcid.org/0009-0007-7209-4009>

**FORMATO DE**

Moreira, E. & Palma, A. (2026). *Percepción de los trabajadores sobre el impacto del ausentismo laboral en el clima organizacional de la Carpintería Craco Santo Domingo, 2025*. Revista G-ner@ndo, V°7 (N°1), p. 3219 - 3240.

**Resumen**

La investigación abordó el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional de los trabajadores del del Taller de Carpintería Craco. El problema central se originó debido a la recurrencia de ausencias injustificadas y permisos repetitivos, lo que afectaba la continuidad de la producción, lo que afectaba la continuidad de la producción, la distribución equitativa de tareas y la motivación del personal operativo. El objetivo fue analizar la percepción de los trabajadores sobre el impacto del ausentismo en el ambiente laboral, identificando los factores que inciden en la comunicación, la motivación y la colaboración. El estudio tuvo un enfoque mixto, combinando datos cuantitativos obtenidos mediante encuestas estructuradas aplicadas a los trabajadores, y datos cualitativos a través de entrevistas semiestructuradas. Se empleó un diseño descriptivo y transversal, con análisis estadístico de correlación de Pearson para determinar la relación entre ausentismo y clima organizacional. Los resultados demostraron que las ausencias recurrentes generaban sobrecarga de trabajo, retrasos en la producción, tensiones laborales y disminución del compromiso y motivación del personal. Además, se evidenció que la falta de control formal de asistencia y la ausencia de políticas internas claras incrementan la percepción de injusticia laboral, afectando la cohesión y colaboración directa entre supervisores y trabajadores, así como el reconocimiento del esfuerzo del personal presente. En conclusión, se determinó que la percepción del clima organizacional se ve directamente influenciada por la frecuencia y gestión de las ausencias laborales, lo que reafirmó la necesidad de implementar políticas formales de asistencia, programas de motivación laboral y mecanismo de supervisión para fortalecer el compromiso, disciplina y equidad en el lugar de trabajo.

**Palabras Clave:** Ausentismo laboral, clima organizacional, carpintería, producción artesanal, colaboración, motivación.

**Abstract**

The research addressed workplace absenteeism and its impact on the organizational climate of workers at the CRACO Carpentry Workshop. The central problem arose from the recurrence of unjustified absences and repeated leave requests, which affected production continuity, equitable task distribution, and the motivation of operational staff. The objective of the study was to analyze workers' perceptions of the impact of absenteeism on the work environment, identifying factors that influence communication, motivation, and collaboration. The study adopted a mixed-methods approach, combining quantitative data obtained through structured surveys administered to workers and qualitative data collected through semi-structured interviews. A descriptive and cross-sectional design was employed, using Pearson's correlation analysis to determine the relationship between absenteeism and organizational climate. The results showed that recurrent absences generated work overload, production delays, workplace tensions, and a decrease in staff commitment and motivation. Furthermore, it was found that the lack of formal attendance control and the absence of clear internal policies increased perceptions of workplace injustice, negatively affecting cohesion and direct collaboration between supervisors and workers, as well as the recognition of the efforts of present staff. In conclusion, the findings indicate that perceptions of the organizational climate are directly influenced by the frequency and management of workplace absences, reinforcing the need to implement formal attendance policies, employee motivation programs, and supervision mechanisms to strengthen commitment, discipline, and equity in the workplace.

**Keywords:** workplace absenteeism, organizational climate, carpentry, artisanal production, collaboration, motivation.

## Introducción

El ausentismo laboral representa una dificultad recurrente en los entornos empresariales de carácter artesanal y productivo, particularmente en aquellos talleres de pequeña escala donde la continuidad de las actividades depende en gran medida de la presencia física de los trabajadores. Es el caso en específico del taller de carpintería Craco que se dedica a la elaboración de muebles y comedores, la inasistencia de un colaborador repercute directamente en el ritmo de producción, altera la asignación de responsabilidades, retrasa los plazos de entrega y modifica los procesos internos del trabajo.

“La ausencia repetida de los trabajadores afecta no solo la productividad sino también la colaboración dentro del equipo, generando impactos negativos en la moral y en la comunicación organizacional” (Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2019). En lo mencionado, cuando las ausencias no son gestionadas de forma adecuada, los trabajadores disponibles se ven obligados a suplir la ausencia, subiendo así el nivel de estrés, sobre carga laboral, conflictos internos, o condiciones malas de trabajo debilitando la interacción entre colaboradores y generando ausentismo. Esta situación, lejos de ser solo un asunto administrativo, puede llevar a problemas internos, pérdida de entusiasmo, concluyendo favoritismo o desigualdad, afectando el trabajo en equipo y el apego al lugar de trabajo.

Los antecedentes de estudios de comportamiento laboral y administración del talento humano, evidenciaron que el ausentismo no solo generaba pérdidas económicas por la disminución de la productividad y el aumento de los costos, sino también consecuencias sociales y emocionales dentro del equipo.

Tomando referencia lo antes mencionado, evaluar el clima organizacional del Taller de Carpintería Craco resulto fundamental, ya que refleja la motivación y la integración del equipo. Medir estos aspectos permitió conocer cómo percibían los trabajadores la comunicación, el liderazgo y las condiciones laborales.

---

Esta investigación fue relevante porque permitió entender cómo las ausencias afectaban la motivación, el compromiso y la percepción de equidad entre los trabajadores, además de establecer la relación existente entre el clima organizacional y el ausentismo, fortaleciendo así la gestión del personal. (Berberoglu, 2018). En el marco de las bases laborales, el ausentismo laboral injustificado se convirtió en una preocupación constante para los talleres, debido a su impacto en la productividad, la integración del grupo y el bienestar del personal.

En el caso del Taller de Carpintería Craco, este comportamiento no se limitó a una simple falta de asistencia, sino que alteró la organización del trabajo, afectó la distribución de tareas y generó una sensación de desigualdad entre los trabajadores. Las ausencias reiteradas obligaron al resto del equipo a asumir mayores responsabilidades, provocando desgaste emocional, tensiones internas y una disminución del compromiso laboral.

La investigación se desarrolló durante el segundo semestre del año 2025, con los trabajadores del Taller de Carpintería Craco, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. Los sujetos de estudio contaron con al menos seis meses de antigüedad laboral, experimentando situaciones de ausentismo dentro de sus áreas de trabajo. Este análisis permitió reconocer las percepciones que surgían entre las áreas de trabajo frente a las inasistencias frecuentes, así como las implicaciones que tenían en la confianza, la cooperación y la equidad en la distribución de responsabilidades. De esta manera, se buscó obtener una visión integral que reflejara tanto el impacto directo en el rendimiento de cada trabajador como los efectos indirectos de la unión como grupo, elementos fundamentales para comprender el verdadero alcance del ausentismo en la construcción del clima organizacional.

La presente investigación nació del interés por analizar uno de los problemas más frecuentes, pero menos estudiados en profundidad dentro del ámbito laboral: el ausentismo injustificado y su influencia en el clima organizacional. En el taller de carpintería Craco, donde la productividad y el bienestar del equipo son esenciales, se consideró necesario examinar no solo las causas de las ausencias, sino también la forma en que los trabajadores percibían sus

---

consecuencias en el entorno de trabajo. Este enfoque permitió trascender la visión netamente administrativa y abordar el fenómeno desde una perspectiva psicosocial, comprendiendo cómo los comportamientos individuales se vinculan con las dinámicas colectivas y los valores que sostienen la convivencia laboral.

Desde el enfoque teórico, esta investigación contribuyó al ámbito de la gestión del talento humano y del comportamiento laboral al analizar las percepciones que los trabajadores del taller de carpintería tenían frente a las ausencias injustificadas y su impacto en el entorno laboral. En el plano práctico, los resultados permitieron plantear estrategias de mejora orientadas a fomentar la corresponsabilidad, garantizar una distribución equitativa de las tareas y fortalecer la unión de equipo, aspectos esenciales para optimizar el clima organizacional y disminuir las consecuencias negativas del ausentismo.

La originalidad de este estudio se centró en su enfoque interpretativo, el cual dio protagonismo a la voz de los trabajadores del taller de carpintería como eje principal del análisis, en lugar de limitarse a datos numéricos. Esta perspectiva permitió reconocer factores menos visibles pero decisivos en la dinámica laboral, como las emociones, la percepción en la desigualdad, formas de apoyo y compensación entre compañeros.

En el estudio realizado por (Knapstad, M., Lissner, L., Björkelund, C., & Holmgren, K., 2025) se identificó que un clima organizacional deficiente, caracterizado por tensiones internas, baja cohesión y poca claridad en la comunicación, incrementa significativamente el riesgo de ausencias laborales por enfermedad. Los Autores demostraron que, cuando los trabajadores perciben el entorno como poco saludable o emocionalmente demandante, tienden a experimentar mayores niveles de estrés y agotamiento, lo que favorece episodios de ausentismo durante periodos prolongados. Este hallazgo resulta relevante para comprender cómo factores psicosociales pueden influir directamente en el bienestar y la permanencia de los trabajadores. Por tanto, este estudio destaca que un clima laboral desfavorable afecta de forma significativa

---

en el ausentismo y en el bienestar general de los colaboradores, importante para comprender la dinámica laboral en pequeñas empresas como talleres de carpintería.

Asimismo, (González-Romá, V., Väänänen, A., Ripoll, P., Caballer, A., & Peiró, J. M., 2005) analizaron cómo la percepción del clima psicológico influye en las ausencias por enfermedad, evidenciando que los trabajadores que experimentan un entorno con poco apoyo, escasa cohesión y dificultades en la comunicación tienden a ausentarse con mayor frecuencia. El estudio también identificó diferencias en los patrones de ausentismo entre hombres y mujeres, lo cual demuestra que el clima organizacional afecta de manera distinta según el género y las condiciones individuales. Estos hallazgos refuerzan la importancia de fortalecer el ambiente laboral para reducir las ausencias y mejorar el bienestar colectivo dentro de la organización.

Por su parte, Bhimanatham e Iyer (2024) abordan el ausentismo laboral desde la perspectiva del impacto emocional y operativo que genera en los miembros activos de una organización. Los Autores señalan que la ausencia frecuente de trabajadores incrementa la carga laboral en los compañeros presentes, lo cual puede generar estrés, desmotivación y sentimientos de injusticia. Todo esto deteriora progresivamente el ambiente laboral y la moral colectiva.

Esta investigación nos indica que el ausentismo no debe ser entendido únicamente como un dato estadístico, sino como un fenómeno que afecta al comportamiento social y emocional de los trabajadores, donde la colaboración operativa es constante.

Finalmente, el estudio de (Janiukštis, J., Podvezko, Žarnić, R., & Vainiūnas, P., 2024) resalta el papel del clima organizacional en el bienestar emocional de los trabajadores. Aunque no se enfoca exclusivamente en el ausentismo, los autores evidencian que un ambiente laboral positivo favorece la motivación, la comunicación efectiva y la colaboración entre compañeros, elementos que limitan aspectos que originan las ausencias laborales. Este aporte es clave, pues sostiene la idea de que fortalecer la cultura laboral y las relaciones interpersonales puede contribuir a disminuir el ausentismo y promover un entorno saludable, incluso en contextos productivos artesanales como los talleres de carpintería.

---

En conjunto, estos antecedentes permiten comprender la relación entre el ambiente laboral, la percepción de los trabajadores y el ausentismo laboral, aportando bases teóricas y empíricas sólidas para fundamentar el presente estudio, que pretende analizar dicha actividad en el contexto específico de una carpintería.

### **Métodos y Materiales**

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que se aplicará un cuestionario estructurado para medir la percepción de los trabajadores, y se complementará con un análisis cualitativo en entrevistas, por lo que el enfoque será mixto.

Será descriptivo, porque busca describir la percepción y analizar la relación entre el ausentismo y el clima organizacional.

Se desarrollará en el Taller de Carpintería Craco, Santo Domingo, durante el período 2025-II, con autorización y consentimiento del dueño. El universo estará compuesto por el total de la población 9. De tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un solo momento del tiempo.

#### Procedimiento:

- Revisión bibliográfica y normativa.
- Análisis general de datos
- Aplicación de encuestas y entrevistas de docentes.
- Análisis de correlación de PEARSON
- Presentación de resultados y propuestas de mejora.

Instrumentos: Encuestas estructuradas con escala Likert, entrevistas semiestructuradas.

Técnicas: Aplicación presencial y virtual de cuestionarios, registro en bases de datos, análisis estadístico en SPSS/Excel.

Variables:

Independiente: Ausentismo laboral.

Dependiente: Clima organizacional.

---

## Análisis de Resultados

A continuación, se exponen los resultados derivados de la aplicación del cuestionario estructurado, aplicado para analizar las condiciones psicosociales y laborales. La información recopilada permitió comprender las percepciones de los trabajadores y determinar los principales factores que inciden en su desempeño y bienestar.

**Tabla 1.** Antigüedad laboral de los trabajadores

Antigüedad laboral	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
<b>1 a 3 años</b>	2	22,2 %
<b>3 a 5 años</b>	2	22,2 %
<b>5 años o más</b>	5	55,6 %

Fuente: Autor

Los resultados muestran que la mayoría del personal (55,6%) cuenta con una antigüedad de 5 años o más, lo que refleja estabilidad y permanencia en la organización. Un 22,2% tiene entre 1 a 3 años y otro 22,2% entre 3 a 5 años, evidenciando una combinación entre experiencia consolidada y personal con trayectoria intermedia.

**Tabla 5.** Satisfacción con el ambiente laboral

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
<b>Sí</b>	7	77,8 %
<b>No</b>	2	22,2 %

Fuente: Autor

Los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores (77,8%) se siente a gusto con el ambiente laboral en su área de trabajo, lo que refleja una percepción positiva del clima organizacional. Sin embargo, un 22,2% manifestó no sentirse cómodo, lo que indica la presencia de factores que podrían estar afectando su bienestar y que requieren atención para mejorar las condiciones laborales.

**Tabla 6.** Comunicación respetuosa y fluida entre compañeros

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	6	66,7 %
No	3	33,3 %

Fuente: Autor

Los resultados muestran que el 66,7% de los trabajadores considera que la comunicación con sus compañeros es respetuosa y fluida, lo que refleja relaciones interpersonales mayormente positivas. No obstante, un 33,3% indicó que no percibe esta comunicación de manera adecuada, evidenciando la existencia de dificultades que podrían afectar la convivencia y el trabajo en equipo.

**Tabla 7.** Relación positiva y de confianza con el jefe inmediato

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	8	88,9 %
No	1	11,1 %

Fuente: Autor

Los resultados reflejan que la relación con el jefe inmediato es percibida como positiva y basada en la confianza por la gran mayoría del personal, ya que el 88,9% respondió afirmativamente. No obstante, un 11,1% indicó no sentir esta relación de manera favorable, lo que sugiere la necesidad de reforzar la comunicación y el acercamiento en casos específicos para fortalecer el vínculo laboral.

**Tabla 8.** Apoyo recibido ante dificultades laborales

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	8	88,9 %
No	1	11,1 %

Fuente: Autor

Los resultados indican que el 88,9% de los trabajadores siente que sí recibe apoyo cuando enfrenta dificultades en el trabajo, lo que refleja un entorno solidario y de acompañamiento ante situaciones complejas. Sin embargo, un 11,1% manifestó no percibir este

apoyo, evidenciando que aún existen casos aislados donde el respaldo laboral podría fortalecerse para mejorar el bienestar del personal.

**Tabla 9.** Aplicación justa de normas y decisiones

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	6	66,7 %
No	3	33,3 %

Fuente: Autor

Los resultados muestran que el 66,7% de los trabajadores considera que las normas y decisiones de la empresa se aplican de manera justa, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la equidad institucional. No obstante, un 33,3% manifestó no estar de acuerdo con esta afirmación, evidenciando que aún persisten percepciones de desigualdad que podrían afectar la confianza y el clima organizacional.

**Tabla 10.** Motivación para asistir diariamente al trabajo

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	8	88,9 %
No	1	11,1 %

Fuente: Autor

Los resultados reflejan que el 88,9% de los trabajadores se siente motivado para asistir diariamente a sus labores, lo que evidencia un alto nivel de compromiso y disposición hacia el trabajo. Sin embargo, un 11,1% manifestó no sentirse motivado, lo que indica la necesidad de atender factores que puedan estar afectando su entusiasmo y bienestar laboral.

**Tabla 11.** Relación de la inasistencia con el ambiente laboral

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	5	55,6 %
No	4	44,4 %

Fuente: Autor

Los resultados indican que el 55,6% de los trabajadores considera que su inasistencia está relacionada con factores del ambiente laboral, lo que evidencia que las condiciones internas

influyen en la ausencia al trabajo. Sin embargo, un 44,4% señaló que no asocia sus faltas con este aspecto, mostrando que también intervienen otros factores externos o personales. En conjunto, se reconoce que el clima laboral tiene un impacto relevante en el ausentismo.

**Tabla 12.** Influencia del clima organizacional en la asistencia

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	6	66,7 %
No	3	33,3 %

Fuente: Autor

Los resultados muestran que el 66,7% de los trabajadores considera que el clima organizacional sí influye en su deseo de asistir o faltar al trabajo, lo que evidencia una relación directa entre el ambiente laboral y la motivación. No obstante, un 33,3% manifestó que no percibe esta influencia, indicando que para este grupo existen otros factores que predominan en su decisión de asistencia.

**Tabla 13.** Reconocimiento del esfuerzo laboral

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	4	44,4 %
No	5	55,6 %

Fuente: Autor

Los resultados reflejan que el 55,6% de los trabajadores no percibe que su esfuerzo laboral sea valorado y reconocido, lo que evidencia una percepción negativa predominante en este aspecto. En contraste, el 44,4% sí considera que su trabajo es apreciado, lo que muestra una división significativa en la valoración del reconocimiento. Estos datos sugieren la necesidad de fortalecer las estrategias de reconocimiento para mejorar la motivación y el compromiso del personal.

**Tabla 14.** Relación entre mejora del clima laboral y reducción de ausencias

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	7	77,8 %
No	2	22,2 %

Fuente: Autor

Los resultados evidencian que el 77,8% de los trabajadores considera que, si el clima laboral mejorara, sus ausencias serían menores, lo que confirma la influencia directa del entorno organizacional en el ausentismo. Por otro lado, un 22,2% indicó que no percibe esta relación, sugiriendo que en estos casos intervienen otros factores. En conjunto, se reconoce al clima laboral como un elemento clave para reducir las inasistencias y fortalecer el compromiso del personal.

**Tabla 15.** Dimensión: Carga y ritmo de trabajo

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	35%	
Riesgo Medio	45%	
Riesgo Alto	20%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

Los resultados evidencian una mayor concentración en el nivel de riesgo medio, lo que sugiere una carga laboral moderada con posibles episodios de presión por el ritmo de trabajo. La presencia de riesgo alto indica la necesidad de revisar la distribución de tareas y tiempos laborales.

**Tabla 16.** Dimensión: Desarrollo de competencias

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	40%	
Riesgo Medio	42%	
Riesgo Alto	18%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

Predomina el riesgo medio, lo que refleja limitaciones en las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional. Este escenario puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso del trabajador.

**Tabla 17:** Dimensión: Liderazgo

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	38%	
Riesgo Medio	44%	
Riesgo Alto	18%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

La mayor proporción se concentra en el riesgo medio, lo que evidencia oportunidades de mejora en la comunicación, el acompañamiento y el estilo de liderazgo dentro de la organización.

**Tabla 18.** Dimensión: Margen de acción y control

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	33%	
Riesgo Medio	47%	
Riesgo Alto	20%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

El predominio del riesgo medio indica una autonomía limitada en la toma de decisiones laborales, lo que puede generar insatisfacción y aumentar el nivel de estrés en los trabajadores.

**Tabla 19.** Dimensión: Organización del trabajo

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	36%	
Riesgo Medio	46%	
Riesgo Alto	18%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

Los resultados reflejan que una parte significativa del personal percibe deficiencias en la planificación y coordinación del trabajo, lo que podría afectar la eficiencia y el clima organizacional.

**Tabla 20.** Dimensión: Recuperación

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	30%	
Riesgo Medio	48%	
Riesgo Alto	22%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

La elevada presencia de riesgo medio y alto evidencia insuficiente tiempo de descanso y recuperación, lo que incrementa el riesgo de fatiga, agotamiento emocional y disminución del rendimiento laboral.

**Tabla 21.** Dimensión: Soporte y apoyo

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	34%	
Riesgo Medio	45%	
Riesgo Alto	21%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

Los resultados sugieren una percepción moderada del apoyo organizacional. La presencia de riesgo alto indica la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo y el respaldo por parte de superiores.

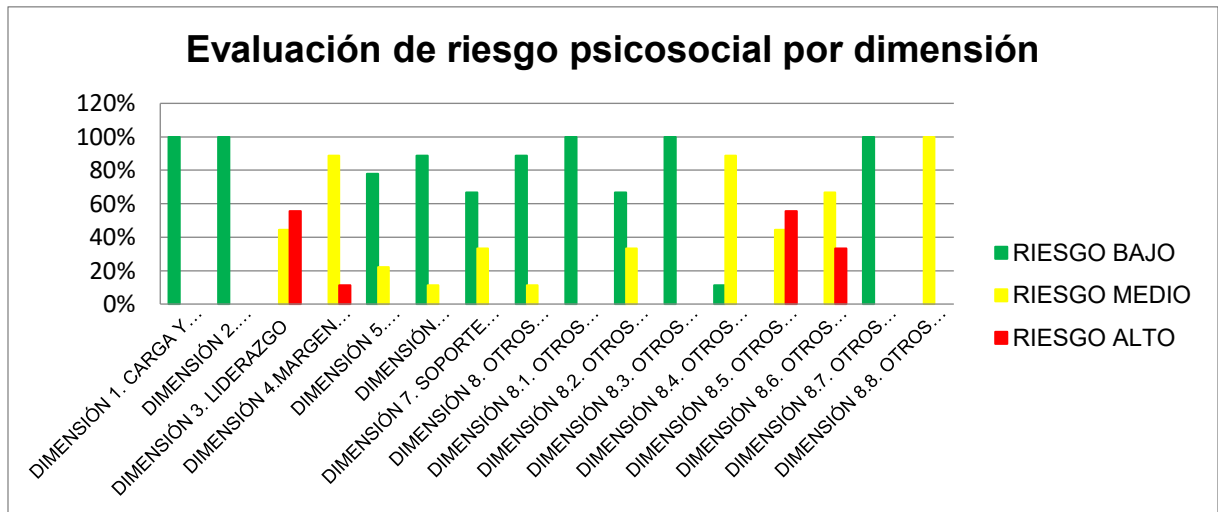
**Tabla 22.** Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

Nivel de riesgo	Porcentaje	Color representativo
Riesgo Bajo	55%	
Riesgo Medio	30%	
Riesgo Alto	15%	

Fuente: Autor con base a resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Ministerio de Trabajo

Aunque predomina el riesgo bajo, la existencia de riesgo medio y alto representa una alerta institucional, ya que este factor afecta directamente la dignidad, salud mental y clima laboral.

**Imagen 19:** Evaluación General de riesgo Psicosocial



Fuente: Autor en base al cuestionario de riesgo psicosocial, Ministerio de Trabajo

**Tabla 23:** Distribución global de riesgo psicosocial

Categoría de Riesgo	N.º Trabajadores	Porcentaje	Color
Riesgo Bajo	6	62,50%	<span style="border: 2px solid green; display: inline-block; width: 20px; height: 10px;"></span>
Riesgo Medio	3	37,50%	<span style="border: 2px solid yellow; display: inline-block; width: 20px; height: 10px;"></span>
Riesgo Alto	0	0%	<span style="border: 2px solid red; display: inline-block; width: 20px; height: 10px;"></span>

Fuente: Autor

Los resultados muestran que **la mayoría (62,5%)** se ubica en **riesgo bajo**, lo que indica condiciones psicosociales relativamente favorables.

Sin embargo, **el 37,5% presenta riesgo medio**, lo que evidencia la presencia de factores que requieren intervención preventiva para evitar el incremento del estrés, la desmotivación y las inasistencias.

La distribución evidencia que la mayor parte del personal mantiene condiciones psicosociales estables, ubicándose en riesgo bajo. No obstante, la presencia de un 37,5% en

riesgo medio confirma que existen factores internos que están afectando a un grupo específico y que requieren atención para evitar que el riesgo aumente.

**Tabla 24:** Resumen de encuesta estructurada (9 trabajadores)

Nº Pregunta	Ítem Evaluado	Respuesta "Sí"	% Sí	Respuesta "No"	% No
7	¿Se siente motivado para asistir diariamente al trabajo?	8 trabajadores	88,90%	1 trabajador	11,10%
8	¿Su inasistencia está relacionada con factores del ambiente laboral?	5 trabajadores	55,60%	4 trabajadores	44,40%
9	¿El clima organizacional influye en su decisión de asistir o faltar al trabajo?	6 trabajadores	66,70%	3 trabajadores	33,30%

Fuente: Autor

Las respuestas evidencian que la mayoría de los trabajadores mantiene buena motivación diaria; sin embargo, más de la mitad relaciona sus inasistencias con el ambiente laboral y el clima organizacional. Esto muestra que, aunque el compromiso personal es alto, las condiciones internas siguen influyendo directamente en la asistencia.

### Interpretación

La motivación diaria es alta entre los trabajadores, pero el ambiente laboral y el clima organizacional siguen teniendo un impacto decisivo en la asistencia. Las preguntas 7, 8 y 9 coinciden al demostrar que el ambiente interno del taller influye directamente en la presencia laboral, y que mejorar el clima laboral puede disminuir la inasistencia de manera significativa.

**Tabla 25** Relación entre la encuesta aplicada (preguntas 7, 8, y 9) y el nivel de riesgo del cuestionario de riesgo psicosocial

Preguntas Encuesta Estructurada	Resultado Encuesta (%)	Relación con Nivel de Riesgo (Cuestionario Riesgo Psicosocial)	Nivel de Riesgo Asociado	Relación de Resultados
Pregunta 7 Motivación diaria	88,9% sí motivados	Trabajadores en Riesgo Bajo muestran alta motivación	<b>Riesgo Bajo</b>	La motivación protege frente al riesgo psicosocial, reforzando el bajo riesgo del

				grupo mayoritario.
Pregunta 8 Ambiente laboral influye en inasistencia	55,6% sí influye	Coincide con presencia de 3 trabajadores en Riesgo Medio	<b>Riesgo Medio</b>	El riesgo psicosocial aparece ligado a conflictos, carga laboral o comunicación deficiente.
Pregunta 9 Clima organizacional afecta asistencia	66,7% sí afecta	Apoya que el clima tiene impacto directo sobre el Riesgo Global	Riesgo Medio – con tendencia a afectar Riesgo Alto si no se interviene	Una mejora del clima puede reducir el riesgo medio y las ausencias.

Fuente: Autor

El cruce de resultados muestra que los trabajadores en riesgo medio son quienes más reportan afectaciones en motivación, reconocimiento y clima laboral. La mayoría en riesgo bajo coincide con percepciones positivas de apoyo, comunicación y ambiente laboral; sin embargo, los puntos críticos detectados explican la presencia del 37,5% de riesgo medio.

### Interpretación

Las condiciones psicosociales del taller son favorables en general, pero existen factores como, el clima laboral y la influencia del ambiente en las ausencias que incrementan el riesgo en un grupo específico. Atender estos elementos reduciría el riesgo psicosocial y fortalecería el compromiso laboral.

### Resultados de Análisis de Pearson

A continuación, se detalla los resultados del análisis de Pearson, tomando en cuenta a los trabajadores que resultaron con riesgo medio en la aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo, considerando su edad y antigüedad laboral.

**Tabla 26:** Perfil de trabajadores asociados al ausentismo (riesgo medio)

TRABAJADOR	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL DE RIESGO
3	32	11	166
5	38	3	154
6	45	3	152

Fuente: Autor

Los trabajadores clasificados en riesgo medio presentan niveles de riesgo similares pese a tener edades y antigüedades distintas. Esto indica que el riesgo identificado no está determinado por características personales, sino por condiciones comunes del trabajo.

### Interpretación

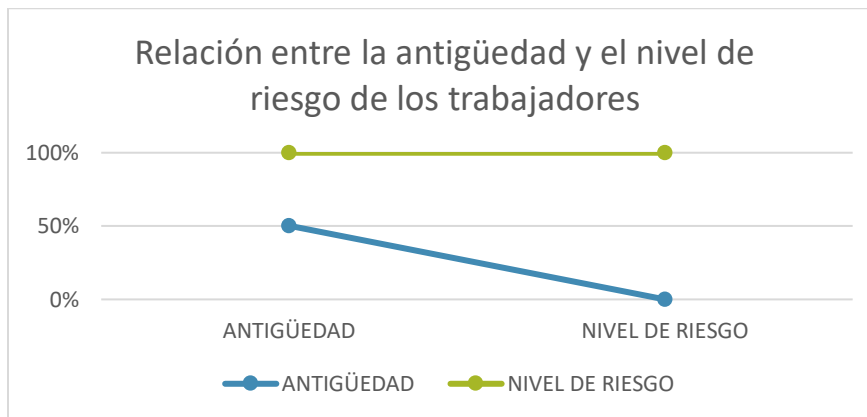
La consistencia en las puntuaciones sugiere que estos trabajadores comparten factores laborales que influyen en su percepción de riesgo, lo cual refuerza la necesidad de intervenciones generales más que individuales.

**Tabla 27:** Matriz de correlación entre antigüedad y nivel de riesgo

	ANTIGÜEDAD	NIVEL DE RIESGO
ANTIGÜEDAD	1	
NIVEL DE RIESGO	0,991240707	1

Fuente: Autor

**Grafica 1:** Relación entre la antigüedad y el nivel de riesgo de los trabajadores



Fuente: Autor

### Análisis e Interpretación del resultado de Correlación

Con base a los resultados antes obtenidos, se observa que ambas variables, ANTIGÜEDAD Y NIVEL DE RIESGO, presentan una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,99$ ), lo que indica que a medida que aumenta la antigüedad también se incrementa el nivel de riesgo. Esta relación puede asociarse a la acumulación de factores psicosociales de carácter personal, así como laboral, entre ellos el desgaste emocional, responsabilidades familiares, preocupaciones económicas, sobre carga laboral y afectaciones en la salud, los cuales inciden en el aumento del ausentismo a lo largo del tiempo.

### Propuesta Estratégica

En este apartado se presenta una propuesta de estrategias como medida preventiva para la mejora del clima organizacional y mejorar la productividad de los trabajadores

**Tabla 27:** Propuesta

<b>Estrategia Propuesta</b>	<b>Función</b>	<b>Ventajas</b>
Programas de comunicación interna efectiva	de Fortalecer la coordinación, el flujo de información y la unión del equipo ante ausencias laborales.	Mejora la colaboración y mantiene la continuidad del trabajo.
Flexibilidad horaria y redistribución de tareas	de Adaptar la carga laboral frente al ausentismo y evitar la sobrecarga del personal presente.	Incrementa la motivación, reduce el estrés laboral y favorece el equilibrio trabajo-vida personal.
Programas de bienestar y salud ocupacional	de Prevenir ausencias asociadas a problemas de salud física y mental.	Disminuye el ausentismo, mejora el bienestar y aumenta la satisfacción laboral.
Reconocimiento e incentivos al compromiso laboral	de Fomentar la asistencia regular y el sentido de pertenencia en los trabajadores.	Refuerza la motivación, mejora el clima organizacional y promueve la responsabilidad laboral.
Capacitación en trabajo en equipo y liderazgo	de Preparar al personal para responder eficazmente ante ausencias inesperadas.	Aumenta la adaptabilidad y mejora el desempeño colectivo.

Fuente: Autor

## Conclusiones

Los trabajadores del Taller de Carpintería Craco percibieron en su mayoría un ambiente laboral positivo, evidenciado en que el 77,8% se sintió a gusto con su entorno, el 66,7% mantuvo una comunicación fluida y el 88,9% se sintió motivado para asistir diariamente. Estos resultados reflejaron la existencia de relaciones laborales aceptables y un nivel importante de compromiso. Sin embargo, persistieron percepciones de falta de reconocimiento, ya que el 55,6% manifestó que no se sintió valorado. Esto demostró que, aunque existía motivación y compañerismo, fue necesario fortalecer el reconocimiento laboral para sostener el compromiso, mejorar la autoestima de los trabajadores y reforzar su sentido de pertenencia.

La correlación obtenida indica que quienes presentan mayor antigüedad y perciben cierto nivel de riesgo también manifiestan una mayor sensibilidad o predisposición al ausentismo, asociada a motivos personales más que a factores del entorno laboral. Este comportamiento convierte a este grupo en un segmento que requiere seguimiento preventivo, ya que, aunque actualmente no reflejan ausencias por causas organizacionales, podrían desarrollar ausentismo recurrente si no se implementan acciones oportunas.

La percepción de los trabajadores mostró que mejorar el clima organizacional es clave para reducir el ausentismo, pues la mayoría reconoció que un entorno laboral más positivo reduciría inasistencias. Por ello, se propone estrategias prácticas como fortalecer la comunicación interna, dar flexibilidad en horarios y redistribución de tareas, impulsar programas de bienestar y salud, reconocer el esfuerzo de los trabajadores y fomentar el trabajo en equipo. Estas medidas, además de disminuir la inasistencia, generan motivación, confianza y sentido de unión, contribuyendo a un entorno laboral más equitativo, colaborativo y productivo.

---

### Referencias bibliográficas

- Andrius, J., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). Impact of organisational climate on employee well-being and healthy relationships at work: A case of social service centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 237. <https://doi.org/10.3390/admsci14100237>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, Article 3149. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bryan, A. (2025). Work absenteeism and its impact on productivity in the administrative area. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*. <https://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/142>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.com/books?q=Chiavenato+Gestión+del+talento+humano+2020>
- Crehana. (s. f.). *Herramientas de evaluación del desempeño laboral*. <https://www.crehana.com>
- Delgado-Delgado, D. P., & Villacreses-Álvarez, G. V. (2024). Ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social Tejedora*, 6(12). <https://doi.org/10.56124/tj.v6i12ep.0117>
- Ecuador, Presidencia de la República. (2024). *Decreto Ejecutivo N.º 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial. <https://www.trabajo.gob.ec/normativa-legal-programas-formatos-y-guias/>
- Fernand, M. (2025). Ausentismo laboral: Tipos y cómo hacerles frente. *Appvizer*. <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/control-horario-empleados/ausentismo-laboral>
- Gómez, M. E., Restrepo, R., Rojas, A., Arias, M. T., Mosquera, M. T., & Rincón, L. (2010). Health and working conditions in carpenter's workshops in Armenia (Colombia). *Industrial Health*, 48(2), 222–230. <https://doi.org/10.2486/indhealth.48.222>
- González-Romá, V., Väänänen, A., Ripoll, P., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2005). Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema*, 17(3), 505–510. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717127.pdf>
- International Labour Organization. (2023). *Safety and health at work*. <https://www.ilo.org/>
-

- International Labour Organization, & World Health Organization. (2022). *Healthy and safe telework: Technical brief*. <https://aicesis.org/publications-docman/publications/oit-ilo/137-technical-brief-on-healthy-safe-telework-who-ilo-2022>
- Jones, D., Molitor, D., & Reif, J. (2019). What do workplace wellness programs do? Evidence from the Illinois workplace wellness study. *Quarterly Journal of Economics*, 134(4), 1747–1791. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz023>
- Knapstad, M., Lissner, L., Björkelund, C., & Holmgren, K. (2025). Mental stress due to poor organizational climate and high work commitment as predictors of long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*. <https://doi.org/10.1080/02813432.2025.2466177>
- Mbombi, M. O., Mothiba, T. M., Malema, R. N., & Malatji, M. (2018). The effects of absenteeism on nurses remaining on duty at a tertiary hospital of Limpopo province. *Curationis*, 41(1). <https://doi.org/10.4102/curationis.v41i1.1924>
- Mendoza, Y. T. L., Colamarco, I. W. L., Meléndez, H. J. V., & Martínez, M. E. M. (2025). Organizational climate and productivity: The case of a credit union in Ecuador. *Journal of Posthumanism*, 5(6). <https://doi.org/10.63332/joph.v5i6.2593>
- OpenAI. (2025). *Image generated using artificial intelligence*. <https://www.openai.com/>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Mental health in the workplace*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-UCN-MSD-19.1>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- Programas de salud laboral. (s. f.). *Programa de salud laboral*. <https://programas-de-salud.webnode.es/programa-de-salud-laboral/>
- QuestionPro. (s. f.). *Métodos de evaluación de desempeño más importantes*. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-evaluacion-de-desempeno-mas-importantes/>
- QuestionPro. (s. f.). *Coficiente de correlación de Pearson*. <https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/>
-

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson.  
<https://www.pearson.com/>

Sesame HR. (s. f.). *Plan de comunicación interna de una empresa: Guía práctica*.  
<https://www.sesamehr.es/guias/plan-de-comunicacion-interna-de-una-empresa-la-guia-practica-mas-completa/>

Tatiana Elizabeth Fierro Taco, & Francisco Paúl Pérez Sala. (2025). Los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en el personal administrativo del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda. *Polo del Conocimiento*.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8031/html>

Vásquez-Álvarez, J. F. (2024). *Factores de ausentismo laboral que inciden en la productividad de una microempresa financiera del Ecuador* [Tesis de grado]. Universidad Católica de Cuenca. <https://www.researchgate.net/publication/385101991>

---