

**DOI:** 10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.766-785

**URL:** <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2020>

**EDITORIAL:** Saberes del Conocimiento

**REVISTA:** RECIMUNDO

**ISSN:** 2588-073X

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Artículo de revisión

**CÓDIGO UNESCO:** 53 Ciencias Económicas

**PAGINAS:** 766-785



## Sistema de compensación laboral y la mitigación del absentismo laboral en la empresa Eurofish

Labor compensation system and the mitigation of work absenteeism in the Eurofish company

O sistema de compensação do trabalho e a atenuação do absentismo laboral na empresa Eurofish

**Viviana Elizabeth Moreira Carreño<sup>1</sup>; Eva Marisol Romero Vélez<sup>2</sup>**

**RECIBIDO:** 18/01/2023 **ACEPTADO:** 28/01/2023 **PUBLICADO:** 30/03/2023

1. Licenciada en Trabajo Social; Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria de Investigación en Gestión del Talento Humano; Facultad de Posgrado en la Universidad Técnica de Manabí; Portoviejo, Ecuador;  <https://orcid.org/0000-0001-8080-2748>
2. Magíster en Gerencia de Proyectos; Diplomado Superior en Diseño de Proyectos; Doctora en Ciencias Económicas; Ingeniera Comercial; Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; Universidad Técnica de Manabí; Portoviejo, Ecuador;  <https://orcid.org/0000-0002-2587-1748>

### **CORRESPONDENCIA**

Viviana Elizabeth Moreira Carreño

**Portoviejo, Ecuador**

## **RESUMEN**

Un sistema de compensación laboral balanceado genera efectos positivos en el desempeño laboral e institucional sino produce un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los peores casos, el deseo de obtener mejor compensación disminuye el desempeño, eleva las quejas y aumenta la fluctuación laboral. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente lleva al ausentismo y otras formas de protesta pasiva. De manera tal que en la investigación se planteó como objetivo diseñar un sistema de compensación laboral que contribuya a la mitigación del absentismo laboral en los colaboradores de la empresa Eurofish. La metodología utilizada tuvo como alcance una investigación de tipo descriptiva y explicativa, con el uso de entrevistas, encuestas y grupo focal. El resultado fue un sistema de compensación laboral basado en una serie de estrategias para minimizar el ausentismo en la empresa Eurofish.

**Palabras clave:** Compensación Laboral, Absentismo, Estrategias.

## **ABSTRACT**

A balanced labor compensation system generates positive effects on work and institutional performance if it does not produce a deterioration in the quality of the work environment. In the worst cases, the desire for better compensation lowers performance, increases complaints, and increases job fluctuation. In addition, little interest in a poorly compensated role leads to absenteeism and other forms of passive protest. In such a way that the research aimed to design a labor compensation system that contributes to the mitigation of absenteeism in the employees of the Eurofish company. The methodology used had the scope of descriptive and explanatory research, with the use of interviews, surveys and focus groups. The result was a labor compensation system based on a series of strategies to minimize absenteeism in the Eurofish company.

**Keywords:** Labor Compensation, Absenteeism, Strategies.

## **RESUMO**

Um sistema equilibrado de remuneração do trabalho gera efeitos positivos sobre o desempenho profissional e institucional se não conduzir a uma deterioração da qualidade do ambiente de trabalho. Nos piores casos, o desejo de uma melhor compensação diminui o desempenho, suscita queixas e aumenta a flutuação do emprego. Além disso, o pouco interesse por uma função mal remunerada leva ao absentismo e a outras formas de protesto passivo. Assim, o objetivo da investigação foi conceber um sistema de compensação laboral que contribua para a mitigação do absentismo dos trabalhadores da empresa Eurofish. A metodologia utilizada foi a investigação descritiva e explicativa, com recurso a entrevistas, inquéritos e grupos de discussão. O resultado foi um sistema de compensação laboral baseado num conjunto de estratégias para minimizar o absentismo na empresa Eurofish.

**Palavras-chave:** Compensação do Trabalhador, Absentismo, Estratégias.

## Introducción

Las organizaciones presentan cada vez un desafío mayor, los sistemas, programas o modelos de pagos respecto a los salarios de los trabajadores se ven afectados a las diferentes escalas salariales que determina cada país y eso en mucho de los casos afecta la motivación, el desempeño de los trabajadores (Estela Fernández y Hernández Pinedo, 2019), la fluctuación laboral y la disciplina en el trabajo. Aparecen entonces indicadores inestables o con tendencia a la baja.

Uno de ellos es el fenómeno del absentismo o ausentismo laboral que ha sido analizado en diferentes países y sectores, cuya finalidad es el demostrar su incidencia, evolución y efecto en los seres humanos y su productividad en todos los aspectos de su desarrollo (Cortez Borja, 2017).

En la actualidad las organizaciones han luchado con varios inconvenientes que surgen debido al absentismo laboral (Guillen Vilca y Rojas Chambi, 2019; Salinas Sánchez, 2019; Sánchez Mosquera, et al. 2020). Por lo que se define como un fenómeno recurrente en organizaciones, que se trata de ausencias o faltas al lugar donde se debe cumplir con alguna actividad, por periodos prolongados de tiempo y por causales que son justificadas por la ley (Chiavenato, 2019; Rojas-Pimentel y Izaguirre-Torres, 2020).

Esta situación provoca en las empresas situaciones que dificultan el funcionamiento óptimo de los procesos, por tanto, su complejidad hace necesario investigar no solo la incidencia en las organizaciones sino también de los factores por los que nace este problema (Huamanchoque Ccotohuanca y Rodríguez Zuñiga, 2021; Mabesoy, 2019; Sánchez, 2015).

El absentismo laboral crea la necesidad de realizar procesos adicionales que imposibilitan el cumplimiento correcto de las actividades obteniendo como resultado final la reducción del rendimiento y capacidad de

los trabajadores que asisten a sus labores (Díaz Chipana, 2018; Huamanchoque Ccotohuanca y Rodríguez Zuñiga, 2021).

El efecto negativo del absentismo en el ámbito empresarial es conocido y ha sido tratado en varias investigaciones con el objetivo de minimizar su efecto. En la región, en Perú, por ejemplo, en el sector pesquero el ausentismo laboral es una problemática palpable (Capa Gonzáles y Velásquez Zevallos, 2020; Libreros López et al. 2020). Está inmerso en el sector pesquero industrial ya que el mismo se compone principalmente de recurso humano, mismo que esta propenso a presentar inconvenientes y situaciones de toda índole, entre ellos de tipo personal, por salud, o por la cultura de los colaboradores (Allauca Amaguaya, 2016).

En este contexto desprende el identificar las principales causas, para con ello plantear un sistema que contribuya a minimizar los índices de absentismo, de esto depende la producción y por ende la estabilidad económica de una organización (Allauca Amaguaya, 2016).

Dentro del sector de la pesca, en el Ecuador, el atún es un producto de alto consumo a nivel mundial, lo que lo ha convertido en un recurso en los países exportadores de este producto. Desde inicios del presente siglo las conservas de atunes han presentado una tendencia creciente, llevando al país a un elevado liderazgo a nivel mundial.

En Ecuador, existen diferentes normativas y regulaciones que inciden en el desempeño de las Atuneras. Desde el 2016, se perfecciona el cuerpo legal y se expide la Normativa Legal para Prevenir, Desalentar y Eliminar la Pesca Ilegal, No Declarada y No Reglamentada, con el afán de prevenir y procurar e incentivar la industria, esto de la mano con el art. 12 de la Ley de Gestión Ambiental y las políticas que desde 1994 se han emitido (De Salud, 2012; Noboa Bejarano, 2016).

Las empresas conserveras de atún en el ecuador se ubican en 3 provincias del litoral: Guayas, Manabí y Santa Elena. Alrededor del 60% de la oferta exportable de la industria se concentra en la provincia de Manabí y una de esas empresas es Eurofish, ubicada en la ciudad de Montecristi provincia de Manabí, empresa que se dedica a la actividad pesquera industrial y comercial en todas sus fases, incluyendo, la captura, investigación, conservación, procesamiento o transformación y comercialización tanto interna como externa de productos derivados de la pesca. Es una mediana empresa que empezó sus labores en 1998 con tres barcos atuneros; tres años después iniciaron las operaciones de enlatado de atún con la presentación de lomititos en aceite bajo la marca Manabí, hoy en día realiza exportación de atún a mercados de Estados Unidos y Europa. (Eurofish, 2021).

Con el fin de identificar las problemáticas, dentro de la Empresa atunera Eurofish, a través de un sondeo previo, se observaron las siguientes problemáticas:

- Carencia de motivación en los colaboradores debido a diversos factores personales y laborales que influyen de forma directa en su desarrollo.
- Disminución de productividad al ausentarse de sus puestos de trabajo por diferentes periodos de tiempo.
- Irresponsabilidad personal que se debe en muchas ocasiones por condiciones culturales y situaciones propias del colaborador.
- Bajo cumplimiento de metas laborales al no realizar su trabajo en los tiempos establecidos según los cronogramas de la empresa.

Producto de las problemáticas existentes en la empresa, se determina que el absentismo por parte de los colaboradores está ligado con la disminución del rendimiento laboral en ciertas áreas de trabajo. Por lo

que en Eurofish requieren estrategias, procedimientos, planes de mejoras con el fin de disminuir estas situaciones problemáticas, que por años ha traído consecuencias negativas en la productividad afectando directamente al cumplimiento con los clientes, y por ende a la economía de la empresa.

Por lo que se pretende como objetivo: diseñar un sistema de compensación laboral que contribuya a la mitigación del absentismo laboral en los colaboradores de la empresa Eurofish.

### **Revisión bibliográfica**

#### **Conceptualización en torno a la compensación laboral. Contextualización**

La compensación laboral o estimulación al trabajo es un proceso que trasciende la estimulación salarial, es decir, abarca más, que solo el sueldo o salario, aunque ésta ocupa un lugar relevante siendo decisiva su eficacia en la organización empresarial contemporánea. Por el peso significativo que sigue teniendo el dinero (mediante el salario principalmente), debe prestarse atención especial al diseño de sistemas de pago o sistemas salariales.

La concepción de la compensación laboral esta precedida por un diseño de los procesos de trabajo que configuran los sistemas de trabajo. La compensación laboral está en función de los sistemas de trabajo que se asuman, a los cuales son inherentes el tipo de organización del trabajo del personal: individual o de grupo, por turnos, brigadas, etc. Tanto la estimulación espiritual como la estimulación material, y en particular la salarial a través de los sistemas de pago, han de tener muy presente el sistema de trabajo para su eficacia en la organización.

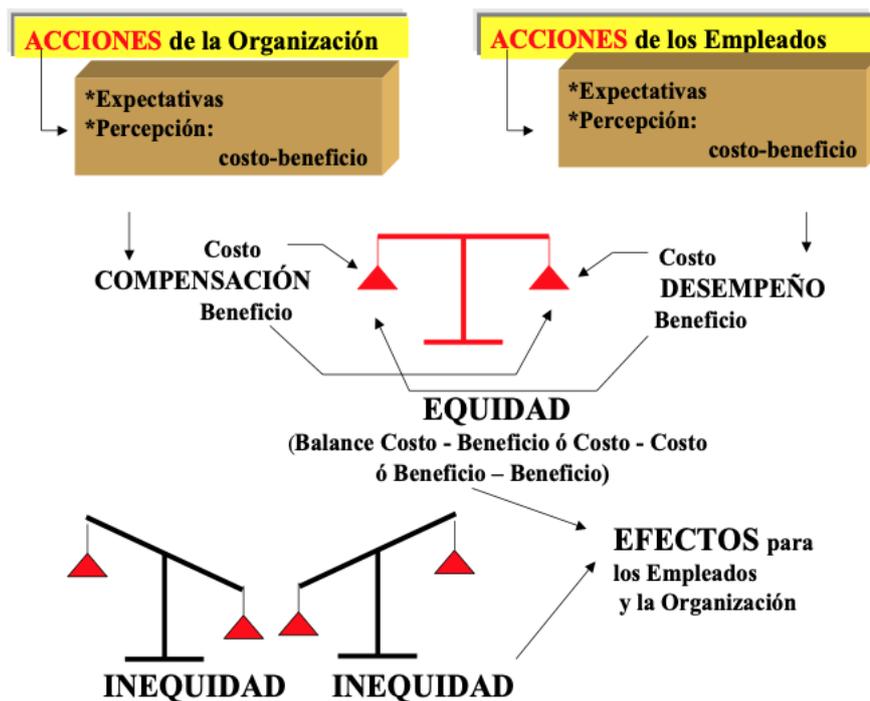
Por tanto, el sistema de Compensación Laboral o sistema de estimulación al trabajo, serán entendidos como:

las acciones dirigidas a que los empleados alcancen los objetivos de la organización y satisfagan sus necesidades personales,

cuyos efectos representan beneficios tanto para los empleados como para la organización, logrando que ambas partes cubran sus expectativas y perciban equidad a través del balance costo-beneficio, que debe ocasionar el desempeño (Cuesta Santos, 2017, pág. 277).

La compensación laboral tiene como principal objetivo lograr el equilibrio entre las expectativas del trabajador y su aporte a la

empresa y lo recibido por la empresa por el trabajo realizado. Cada parte en esa relación requiere dar y recibir según el interés personal y organizacionales. Estos principios son muy importantes para que el sistema de compensación laboral tenga un resultado en el aumento de la productividad en el trabajo (Figura 1).



**Figura 1.** Relación entre la empresa y el trabajador dentro del sistema trabajo

**Fuente.** Cuesta Santos (2017).

Por lo que se comprende que, para la organización, la compensación es un costo como el desempeño del empleado es un costo para él. Al estar de una forma adecuadamente balanceada la relación costo-costo expresa equidad en el intercambio entre cada parte. Expresado, en otros términos, de balance beneficio-beneficio, el desempeño significa un beneficio a la organización ofrecido por el colaborador, y la compensación laboral extraída del valor añadido significa un beneficio al colaborador ofrecido por la organización. Basado en ese equilibrio

es que el sistema de compensación laboral debe estar diseñado para minimizar los efectos que trae consigo un desequilibrio entre necesidades y expectativas de colaboradores con la empresa y viceversa.

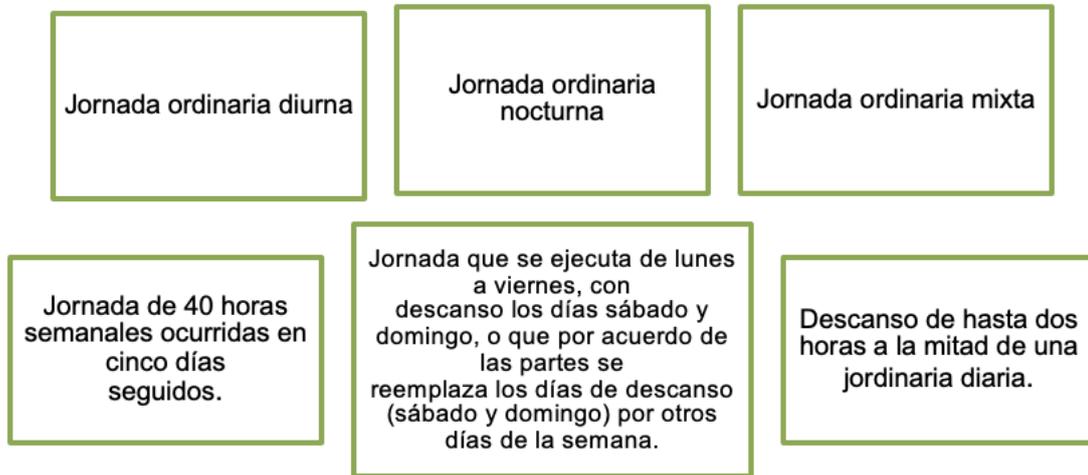
**La gerencia empresarial y el estudio de la jornada y el ausentismo laboral**

La jornada laboral se computa por los tiempos de las jornadas laborales que tienen establecidos los colaboradores y como se desenvuelven en sus actividades laborales. Las jornadas laborales además se apoyan

para establecer su duración no solo en códigos de trabajo y normas establecidas para respetar al colaborador, del país en el cual estaría analizándose el caso. Además del

apoyo brindado de las legislaciones internacionales por los convenios realizados y ratificados en aras de proteger a las personas.

Las jornadas más reconocidas son las mostradas a continuación en la Figura 2.



**Figura 2.** Tipos de jornadas

**Fuente.** Elaboración propia.

A partir de la aparición del Covid 19, la proliferación del teletrabajo como otra de las modalidades de jornada laboral, desde los años 1970 (UNED, 2019) ya había sido empleado por las crisis que enfrentaba Estados Unidos, por lo cual dicha modalidad ya sobrepasa los 40 años. Varios países como Uruguay, España y Colombia lo implementaban también desde antes, incluso estos últimos países mentados expidieron hasta leyes para proteger a los tele-trabajadores desde la primera década de los años 2000.

Dicha manera de trabajo permitió disminuir los contagios ante la amenaza a la humanidad que representaba el virus. Debido a brindar a los colaboradores mantener sus empleos y resguardar su salud y el de su familia. Además de permitir empresas mantenerse en el mercado ante la crisis económica protegiéndose y a sus colaboradores (Weller, 2020).

Otra manera de trabajo es la modalidad a distancia para expandir las formas de trabajo a través de plataformas globales en

cualquier destino. Las personas pueden trabajar desde sus domicilios también o el lugar elegido para desarrollar el trabajo, o parte de su jornada.

Representando que las instituciones avanzan con el papel que poseen sus colaboradores dentro de las mismas. En Ecuador las jornadas laborales, de acuerdo a lo normado en el Código laboral (Código de Trabajo, 2005) se regula a 8 horas (h) laborales diarias, sin excedente de 40h semanales además de la especificación de las horas suplementarias no sobrepasantes a las 4h diarias y limitadas a 12h (López Pazmiño, 2012).

Desde las primeras leyes que se instauraron para proteger a los obreros desde la primera década del 1900, donde se regulaba la jornada de 8h y seis días semanales. Posterior se fue modificando el sistema laboral para llegar al 1980 con el (Decreto ejecutivo No. 43, 1980) en el cual la jornada se llevó a 40h semanales instaurando los fines de semana (sábados y domingos) para descanso obligatorio.

Las modalidades de trabajo por las que hemos ido recorriendo en el estudio han reflejado un grupo de ventajas y desventajas

por la muestra de necesidades y realidades que han sido probadas con las mismas en la Tabla 1 se exponen algunas.

**Tabla 1.** Ventajas y desventajas del teletrabajo

Ventajas del teletrabajo o trabajos a distancia	Desventajas del teletrabajo o trabajos a distancia
Los colaboradores cuidan más su economía, ya que no gastan en recursos para trasladarse a sus lugares de trabajo.	Los trabajadores acuden a la oficina ocasionalmente.
Menos distracción del área laboral.	El trabajo directo en la empresa proporciona o permite el préstamo de equipos de oficina
Se pueden equilibrar la vida personal con la laboral ya que se encuentran en el mismo lugar.	Establecer las responsabilidades para que los colaboradores conozcan qUe se espera de ellos.
Para las empresas e instituciones que el trabajador no esté en la institución representa ahorro en gastos de mantenimiento de sus instalaciones y también de energía.	Asegurar la accesibilidad entre los colaboradores y el directivo establecer canales de comunicación desde equipos remotos.
Algunos empleados se vuelven más productivos en remoto o en teletrabajo por lo cual aumentan resultados y eficiencia. Los empleados logran trabajar sin menor presión.	Monitorear el flujo de trabajo. Esto le puede permitir a empleadores y a empleados evaluar la productividad de trabajar desde casa.
Mayores satisfacciones experimentan los trabajadores.	Al igual que en la oficina, los colaboradores deben tener un horario y cumplirlo
Reducción del absentismo.	Mantienen la conexión con la oficina Desarrollar hábitos de comunicación con el supervisor o los compañeros de trabajo.
Aumenta el número de solicitudes de empleados.	

**Fuente.** Elaboración propia

Desde las prestaciones que ofrecen los avances tecnológicos y permiten estimular el trabajo con medios ofimáticos directamente con internet, las facilidades del teletrabajo se convierten en una oportunidad dentro de la gestión contemporánea.

El entorno de trabajo si es lejos de la oficina puede resultar más relajante, puede ser en cafeterías, restaurantes, sus hogares u otros. Esta manera de trabajar puede reformar hábitos y mejorarlos para crear a distancia nuevas formas de organizarse. Como parte de las ventajas de estas formas de trabajo llega el uso y aprovechamiento de los medios y herramientas electrónicas que permiten acercar a las personas, aunque no estén cerca, y llevarse informaciones de forma rápida y efectiva.

Uno de los mayores problemas que afecta la jornada laboral, es el ausentismo. El vínculo al ausentismo laboral como causa a problema de interés que ocasiona pérdidas económicas, y de competitividad a las empresas; se vuelve prioridad para las administraciones. Desarrollando por lo referido cambios psicológicos de los colaboradores afectando sus competencias laborales, que incluyen habilidades, conocimientos, experiencias y todo el contenido conceptual que engloba las competencias.

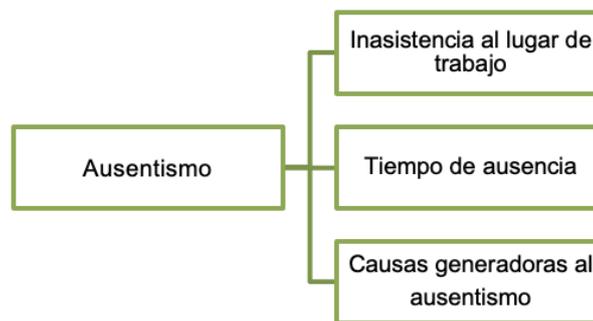
La palabra ausentismo se asocia a ausente, lejano y relación al abandono del puesto laboral si la relación de palabras llega a los deberes de los colaboradores y su desempeño en sus puestos. Razón que crearía incumplimientos en las obligaciones contractuales.

Desde la Organización internacional del trabajo (OIT) y la definición que le atribuye al ausentismo, es la falta del trabajador por más de un día a su trabajo sin tener en cuenta vacaciones y otras razones que se recogen para las faltas en la ley del (Código de trabajo, 2005) en sus artículos.

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) de acuerdo a (Berón et al., 2021) se define el término ausentismo a las causas relacionadas a enfermedades de carácter inevitable, permisos afines a estas situaciones.

El concepto entonces se reconoce en tres partes mostradas a través del esquema que posee el desmembramiento conceptual en tres subcategorías reflejadas en la (Figura

3). Las subcategorías del ausentismo laboral en cuanto a las inasistencias del lugar de trabajo tienen relación con las ausencias de los colaboradores en su centro laboral. Así mismo el tiempo de ausencia se entrelaza a las faltas en su tiempo de trabajo, los períodos de uno o varios días faltas que se asignasen para trabajar, bajas laborales por incapacidad o frecuencias o durabilidad de los períodos laborales por inasistencias. Causas generadoras de ausentismo mostradas por situaciones en el clima o su cultura organizacional; las circunstancias médicas o no, pero con efectos multifactoriales; las influencias de estas causas pueden llegar con una serie de factores, como cultura, trabajo, sociales y personalidad.

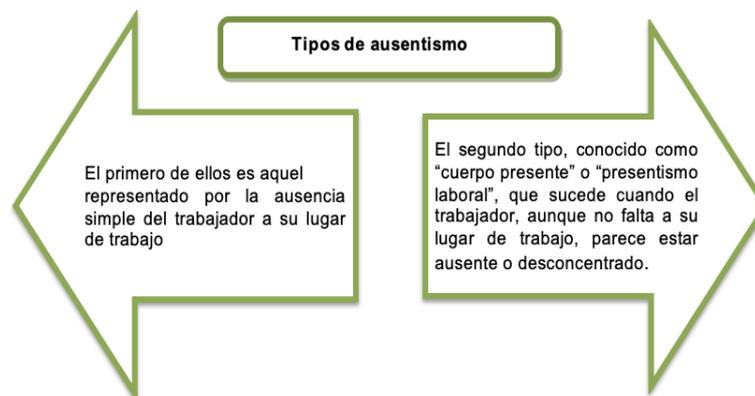


**Figura 3.** Subcategorías del ausentismo

**Fuente.** Elaborado a partir de (Tatamuez Tarapues et al., 2018)

Las áreas, direcciones institucionales que enfrentan dicho problema sufren de cargas

que provocan efectos contradictorios a la organización o empresa (Figura 4).



**Figura 4.** Tipos de ausentismo

**Fuente.** Elaborado a partir de (Tatamuez Tarapues et al., 2018)

Esta serie de elementos conlleva a determinar otro tipo de variables que se encuentran influenciando directamente al ausentismo laboral como motivación, valores, competencias laborales, clima organizacional, métodos, políticas organizacionales, etc.

Varios autores y fuentes refieren sobre el ausentismo y lo definen por lo cual se resumen en la Tabla 5 una serie de conceptos para agrupar concluyendo concordancias entre todos a las inasistencias laborales, o faltas de tiempo en su jornada laboral.

**Tabla 2.** Definiciones de ausentismo laboral

Autores y Fuentes	Definiciones
Organización Internacional del Trabajo (2018).	Define el ausentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un período de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los períodos vacacionales, las huelgas, períodos gestacionales y privación de la libertad.
Organización Mundial de la Salud (2018).	El ausentismo hace alusión a un fenómeno de inasistencia por causas ya sean directa o indirectamente evitables tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.
Castillo Rascón, et al. (2016). Becker, S. G., y Oliveira (2008).	Ausentismo es la suma de tiempo en el cual los empleados de determinada organización se encuentran ausentes en el trabajo, no siendo la ausencia motivada por desempleo, enfermedad prolongada o licencia.
Navarrete-Escobar et al (2005) (Sancinetti et al., 2009)	El ausentismo laboral representa las ausencias no programadas al trabajo, por faltas y licencias médicas. Las causas que llevan al ausentismo pueden estar relacionadas a varios factores y ser clasificadas en factores de enfermedades, de trabajo, sociales, culturales, y de personalidad.
Montoya Díaz et al. (2010)	El ausentismo laboral es la ausencia del trabajador de su lugar de trabajo y se produce por los retrasos, ausencias y faltas de los trabajadores en horario determinado para su jornada laboral.
Bonilla Serrano et al. (2014).	Ausentismo entendido como la suma de los períodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente.
Mendoza Llanos (2015)	El ausentismo laboral se entiende como la falta de un trabajador en su lugar de trabajo por razones ajenas al desempeño del mismo.
Jiménez Beltrán (2014) Dall’Orto Marques et al. (2011)	El ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, etc., durante toda la jornada o una parte.

**Fuente.** Elaboración propia

Medicamente también resaltan factores que provocan el ausentismo como enfermedades entre los estudios médicos resaltan osteoarticulares, de sistemas del cuerpo humano como conjuntivo, respiratorio, circulatorio. Enfermedades estomacales y los intestinos, infecciosas, traumas. Otros proble-

mas como mentales de los colaboradores destapadas de ansiedad, estrés y depresión; etc. de acuerdo a (Mora et al., 2005).

Otras variables que inciden son las asociadas a las sociodemográficas que resaltan a las féminas por situaciones familiares (Montoya Díaz et al., 2010). La edad también in-

fluye al sobre pasar los 40 años (Mora et al., 2005), niveles escolares, estado civil, fuentes de ingreso, y otros relacionados (Ferreira et al., 2011).

Como otro grupo tercero de variables, llegan los factores que se introducen en la empresa resaltando burnout en general y todo lo que engloba su sentido. La depresión y estrés son reflejos de faltas en las empresas. La ergonomía que recoge factores que pueden traer riesgos a la salud del colaborador como el sitio donde labora, el ambiente, posturas que adopta, y otros que provocan situaciones para faltar. Otra parte del tercer conjunto de variables son las discusiones o problemas laborales por ambientes cargados con otros compañeros, relaciones interpersonales que traen daños colaterales que arraigan las mismas. Poca visualización del colaborador hacia su futuro en la organización que no favorece su crecimiento o desarrollo en el ámbito profesional.

### **La compensación laboral y su impacto en los indicadores empresariales**

En la dialéctica de la estimulación al trabajo o compensación laboral, aunque la estimulación económica es la determinante, no es mecanicista la relación estímulo respuesta y más aún por el carácter transcomplejo que presentan las organizaciones y el propio comportamiento del ser humano. El trabajador requiere satisfacer necesidades primarias, aunque no puede concebirse esa satisfacción de manera lineal, desde lo material primario a la autorrealización.

Precisamente la inexistencia de los elementos estimulantes al trabajo tanto materiales como espirituales hacen que el nivel de motivación descienda desencadenando un efecto directo en la actitud del trabajador hacia el trabajo.

Existen estudios (Estela Fernández y Hernández Pinedo, 2019) en los que se determina la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores, en la Empresa Emapa San

Martín SA sede Tarapoto, Perú. La investigación fue de alcance correlacional aplicada a una muestra de 146 trabajadores. En la encuesta utilizada se miden tres dimensiones del sistema de compensación salarial: salario base, incentivos salariales y prestaciones; en el desempeño seis dimensiones con diversos indicadores. Los resultados muestran que existe una relación positiva fuerte entre sistemas de compensación salarial y desempeño laboral de acuerdo a la prueba Rho Spearman con coeficiente de 0,987.

En Satey, L. (2014) se comprobó que existe una fuerte incidencia entre los incentivos laborales y el clima organizacional, los incentivos provocan una elevada motivación en los trabajadores, creando un clima favorable para el cumplimiento de las actividades del puesto de trabajo y sobre todo de las relaciones interpersonales. En el estudio se propone un plan de capacitación como parte de las actividades de mejora del ambiente de trabajo y el aumento de conocimientos para aumentar la competitividad y el prestigio empresarial. Fueron diagnosticados 25 incentivos laborales tanto económicos como no económicos, entre los cuales 16 son económicos; como el pago de gastos médicos, pago de seguro de vida, jubilación, pago de prestación post-mortem, pago de indemnización post-mortem, pago de gastos funerarios, pago de bono profesional, pago de bono de verano, pago de indemnización por renuncia, pago de bono por antigüedad, pago de bono diferido, pago de aguinaldo, pago de bono 14, pago de bono 5% anual, pago de bono vacacional, pago de impresión de tesis. Y 9 incentivos son no económicos como el servicio de clínica médica, servicio de clínica odontológica, servicio de biblioteca, servicio de cafetería, dispensadores de agua pura, cafeteras, servicio telefónico corporativos (celulares), capacitaciones, feriado por el día de cumpleaños.

Se determinó que los incentivos más significativos y que por ende tienen mayor influencia en el logro de un clima organizacional positivo son los incentivos económicos en-

tre los cuales están: bono 14, bono del 5% anual, bono vacacional, bono diferido, bono por antigüedad, bono de verano y aguinaldo, pues son los que más valoran 9 los trabajadores consultados.

Un plan de incentivos laborales es muy útil para elevar la motivación y disminuir el ausentismo. Tal es el caso del estudio presentado por Tovar, Z. (2013) en la empresa FEBECA, CA, la cual carecía de estrategias motivacionales, mediante la observación directa identificaron elementos buenos, regulares y malos asociados al desinterés del personal en el cumplimiento de sus labores. Por lo que la propuesta presentada trajo consigo excelentes resultados en las variables evaluadas.

Otro es el caso de Caldera, F. y Giraldo, V. (2013) con la propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios Temporales SyA Servicios y Asesorías S.A". Identificaron los factores que inciden en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa, los cuales fueron intervenidos a través de los sistemas de compensación que en esta organización implementan para remunerar a sus grupos de trabajadores internos. Dentro de los principales problemas aparece la baja remuneración y el incumplimiento en las fechas de pago. Se manifestó alto porcentaje de insatisfacción respecto a las comisiones, felicitaciones, reconocimientos y tiempo libre ofrecido por la empresa para sus trabajadores, lo que se traduce en un bajo nivel de satisfacción laboral que incide en la fluctuación laboral, el ausentismo y los resultados de inestabilidad encontrados.

En Castro, V. y Sajona, N. (2012) se analizó el sistema de compensación que se utiliza en empresas del sector funerario en la ciudad de Cartagena. Incluyó cuatro empresas del sector en la ciudad de Cartagena, las cuales son: - Funeraria los Olivos, Funeraria Lorduy S.A, Funeraria Zabaleta y Funeraria Tache y Salcedo, tomando como muestra una población total de 120 funcionarios. Existen insuficiencias en el sistema salarial porque solo

son aplicados el análisis y descripción de puestos, y la valuación de puestos, los cuales de una forma estructurada y técnica brindan la oportunidad de obtener información acerca de los puestos; sin embargo, existe un grupo significativo de empleados que afirma no tener conocimientos sobre este tema y le atribuyen el problema a la falta de información. Tiene beneficios sociales, contratos de trabajo, existe equilibrio entre los beneficios recibidos y las funciones del puesto.

En el sector de la construcción, Cuello, P. y Sibaja, G. (2011) realizaron una medición de los sistemas de compensación en cuatro empresas; tomando como muestra una población total de 170 funcionarios y aplicando un instrumento de valoración del mismo. Existe el análisis y descripciones de puestos y la valuación de puestos. No obstante, los empleados no se sienten satisfechos con el pago recibido, de beneficios solo los uniformes y el transporte. De todos ellos, citan conocer otros beneficios, pero no son los que priman en estas organizaciones. Los incentivos son identificados claramente por los empleados de las empresas, de estos el que prevalece es la estabilidad en el cargo.

## Metodología

### Diseño metodológico de la investigación

Respecto a la metodología se define el camino de la investigación y se estable:

- Tipo de investigación de acuerdo al alcance es descriptiva y explicativa.

### Técnicas y métodos

- Técnicas
  - Grupo Focal y Análisis de Campo de Fuerza
  - Entrevistas
  - Encuesta
- Métodos

Los métodos utilizados en la investigación son el inductivo-deductivo, la inducción

para estudiar los aspectos teóricos desde lo particular a lo general de los hechos y la deducción para comparar las características del objeto estudiado con definiciones válidas; análisis y síntesis realizado a la información obtenida de la literatura científica; el sistémico-estructural para abordar las características y el carácter holístico del proceso de gestión del talento humano; el histórico-lógico para estudiar autores clásicos referenciados por sus aportes en la gestión del talento humano en empresas pesqueras; las condiciones históricas que determinaron el problema.

La investigación posee un valor práctico que permite guiar las acciones a los decisores en la mejora del absentismo mediante un sistema de compensación laboral que también va a contribuir al desempeño y la productividad del trabajo.

El aporte en la presente investigación establece un valor metodológico, que está centrado en la elaboración de un sistema de compensación laboral que servirá como guía de mejoras en la problemática. Posee una estructura orientadora al momento de valorar su generalización a empresas de similares características en el sector.

Por otra parte, posee un valor social, al mejorar el absentismo en los colaboradores, se podrá mejorar sus ingresos mensuales y esto conlleva a una mejor calidad de vida para ello y para su familia, así como el consumo de bienes a los emprendedores.

### **Caracterización y diagnóstico en la empresa EUROFISH**

La empresa está ubicada en la Ciudadela Arroyo Azul, en la Calle Transmarina y Av. Hugo Mayo. Cantón Montecristi, provincia de Manabí, Ecuador.

EUROFISH es una sociedad anónima constituida el 8 de septiembre de 1998. La construcción de la planta arrancó en los primeros meses del año 1999, iniciando sus operaciones en septiembre del mismo año

con la producción de 50 TM de lomos de atún precocidos y congelados por día. Actualmente procesa más de 200 TM diarias.

La flota del grupo empresarial comprende:

- 13 barcos cerqueros
- 4 barcos palangreros
- 3 barcos pelágicos
- 2 barcos espaderos

### **Propósito**

Generar valor compartido a todos los grupos de interés procesando alimentos inocuos para el país y el mundo, que mejoren la calidad de vida del ser humano y sus mascotas.

### **Visión**

Lograr crecimiento sostenible del negocio local e internacional diversificando mercados y productos.

### **Valores**

- EMPATÍA: Nos ponemos en el lugar del otro, logrando una comunicación asertiva.
- COMPROMISO: Impulsamos a nuestros equipos
- APRENDIZAJE CONTINUO: Lideramos el cambio.
- RESPONSABILIDAD: Trabajamos colaborativamente hacia la mejora continua.
- INTEGRIDAD: Hablamos con transparencia y oportunidad.

### **Comité ejecutivo**

El Comité Ejecutivo cuenta con 10 miembros, de los cuales el 40% son mujeres que no superan los 50 años. El 50% de los hombres que lo componen son mayores de 50 años.

### **Política de sostenibilidad**

1. Garantizar la trazabilidad de la cadena completa del buque de captura al producto terminado.

2. Cumplir y promover todos: CIAT, la legislación local de la UE y otras resoluciones como las de pesca IUU (Illegal, Unregulated or Unreported).
3. Cuando sea práctico, Eurofish trabajará en la obtención de certificaciones de terceros en relación con las prácticas de pesca, como el logro de la certificación del Marine Stewardship Council (MSC). Actualmente, formamos parte del Earth Island Institute (EII) y estamos certificados Dolphin Safe como parte del programa de protección de mamíferos.
4. Fomentar y promover a nuestros proveedores de materias primas, implementar prácticas y medidas responsables, con el fin de reducir el impacto ambiental sobre los recursos naturales (por ejemplo, PVR - Positive Vessel Register).
5. Fomentar y promover políticas libres de FADs y políticas de descartes entre nuestros proveedores de materias primas.
6. Alentar a nuestros proveedores de materias primas para evitar la captura incidental, desechando las prácticas, la transferencia y el uso de buques auxiliares.
7. Alentar a nuestros proveedores de materias primas a implementar prácticas para reducir la captura no intencional.
8. No vamos a trabajar con los proveedores que aparecen en la lista de buques IUU (Illegal, Unregulated or Unreported).
9. No vamos a negociar con las empresas o buques que no hayan prohibido la práctica conocida como aleteo de tiburones, según el plan de captura nacional.
10. No vamos a trabajar con proveedores que no cumplan con las leyes locales de protección de los derechos de los empleados.
11. Estamos disponibles a ser auditados por clientes, autoridades locales e internacionales (por ejemplo, la FDA, SCI, etc).

Adicionalmente, la empresa cuenta con las siguientes:

POLÍTICAS, CÓDIGOS DE CONDUCTA, REGLAMENTOS Y ESTÁNDARES INTERNOS:

- política integrada de gestión inocuidad alimentaria, calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional, y responsabilidad social.
- política de sostenibilidad.
- reglamento de seguridad y salud en el trabajo
- reglamento interno de trabajo
- código de ética y responsabilidad social. ampara a todos los trabajadores permanentes de la empresa.

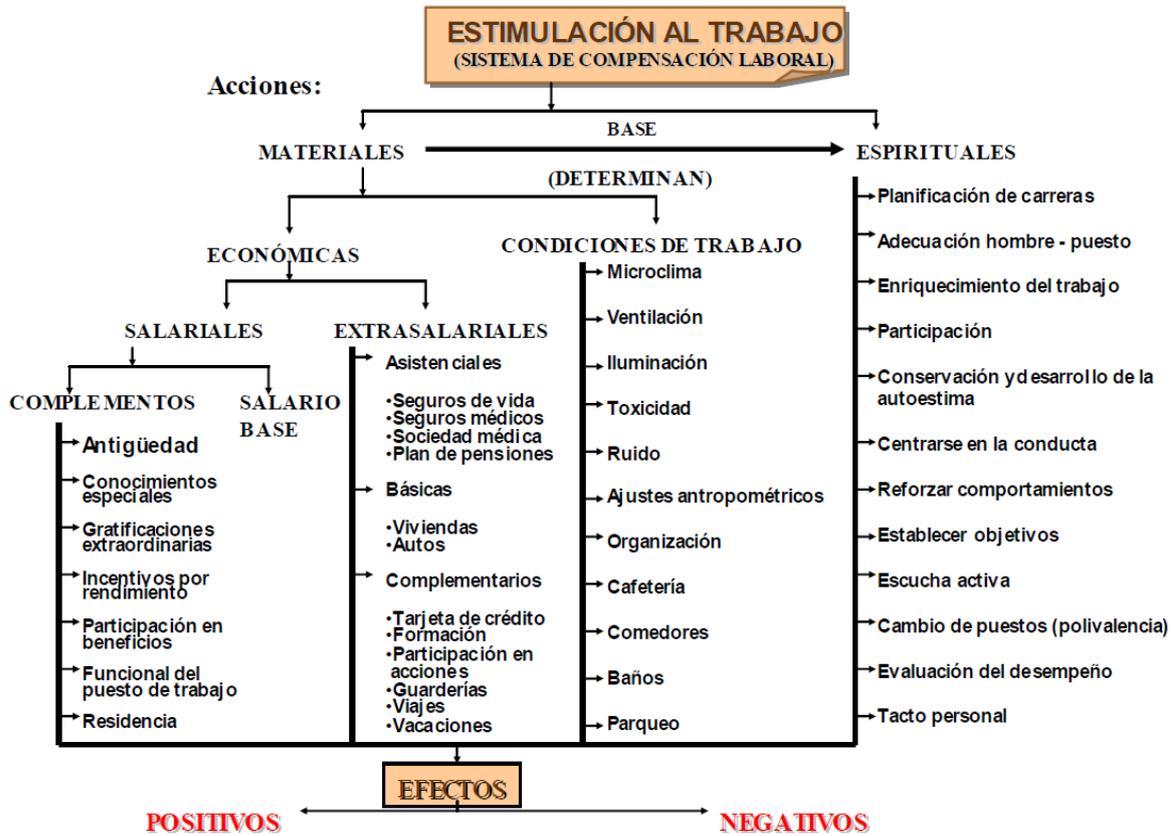
### Analisis y resultados

Dentro de la propia complejidad de los sistemas y la influencia de múltiples variables en la relación laboral entre la empresa y el colaborador son las compensaciones (salarios, aumentos, incentivos y Beneficios Sociales) las que poseen una influencia significativa con el nivel de satisfacción de estos últimos en su ámbito laboral. Por ello las organizaciones deben diseñar estrategias que mejoren la motivación, estabilidad laboral, satisfacción y disciplina de los colaboradores, convertidas en planes operativos con un presupuesto definido, conociendo al colaborador no solo en sus cuestiones personales, sino también en las familiares, sus preferencias, sus gustos, su proyecto de vida, comprendiendo la integralidad del ser en aporte a la organización (Torres-Flórez, 2019).

Un punto de partida para la propuesta de estrategias de mejora en el sistema de compensación laboral que a su vez mejoren los indicadores organizacionales estaría referido por Cuesta Santos, 2017, al organizar las acciones en materiales y espirituales (Figura 6). También se conoce como estimulación material y moral. De cada grupo se derivan una serie de ejemplos de acciones que se van a desarrollar de acuerdo a

las características de cada organización, lo cual considera, el tamaño, número de trabajadores, resultados económicos, contex-

to, entre otros que, facilitarían la aplicación de unas más que otras en un momento determinado por diversas circunstancias.



**Figura 5.** Acciones para la estimulación al trabajo

**Fuente.** Cuesta Santos (2017).

De forma tal que como parte del sistema de compensación laboral se pueden llevar a cabo una serie de estrategias como tener en cuenta las condiciones de infraestructura y herramientas que puedan necesitar los colaboradores para llevar a cabo su trabajo. En caso de una insuficiente infraestructura y equipamiento necesario puede llevar a influir sobre los niveles de producción, en diferencias psicológicas. Los colaboradores al sufrir de situaciones que se relacionen a la psicología y se relacionen a aspectos antes mencionados puede crear desánimos y frustraciones para generar absentismo.

**Estretategias de incentivos para la empresa Eurofish**

Habilidades para la vida: Programa que busca promover la reactivación emocional de los colaboradores de EUROFISH con el fin de potenciar sus habilidades sociales para que disminuyan el uso y abuso del alcohol y otras drogas. Han sido 39 capacitaciones realizadas, con un total de 117 horas de formación, es decir, 3.5 hr de talleres por colaborador.

Incentivo educacional a los hijos de los colaboradores: Se otorga un bono escolar por excelencia académica para los hijos de los colaboradores. En 2020 se logró becar a 70 hijos de trabajadores de la empresa.



Becas de estudio: Becas de estudio de Cursos Artesanales para hijos mayores de 18 años y colaboradores. En cursos de belleza, chef y corte y confección. La empresa cubre el 50% del valor de las mensualidades por 2 años.

Protección, promoción y prevención de la violencia contra la mujer en espacios intrafamiliares: La empresa desarrolla una cultura alineada a la prevención, protección y reparación en casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género, otorgando mecanismos ágiles que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas.

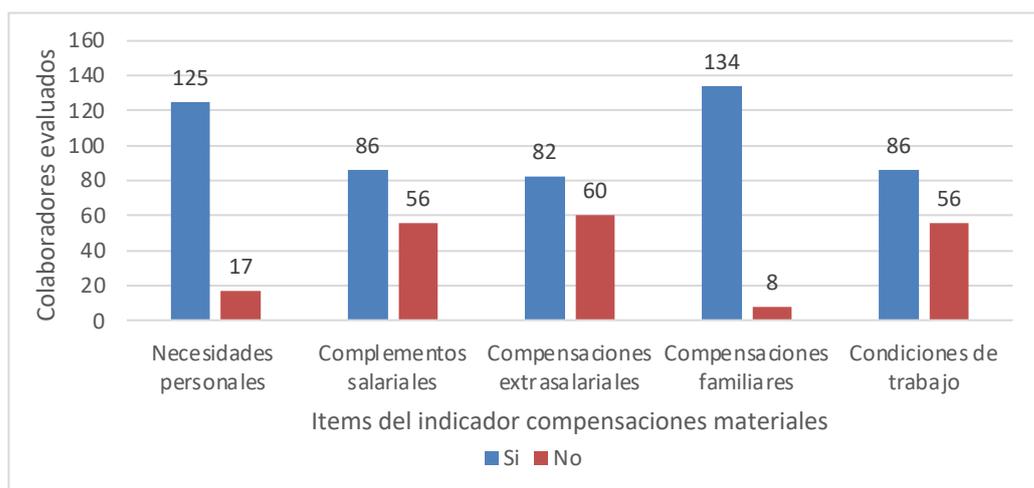
El mejor trabajador: El mejor trabajador es escogido por los compañeros y jefes de áreas a través de una ficha de medición facilitada a todas las áreas donde se consideraran 5 puntos básicos: rendimiento, productividad, actitud, comportamiento y respeto.

Refuerzo académico: Se realizan actividades académicas para los hijos de colaboradores entre 6 - 10 años, en materias como lengua y matemáticas. Esta actividad no pudo ser realizada en 2020 debido a la pandemia.

Atención psicológica a los trabajadores: Se diseñó un espacio seguro de intervención psicológica hacia el colaborador, su familia y la comunidad, aplicando modelos y técnicas terapéuticas a fin de mejorar el bienestar y la salud mental mitigando comportamientos, creencias, y dificultades intrafamiliares detectados por la empresa logrando en ellos la superación integral, progreso en su productividad y mejora en la toma de decisiones.

Programa jóvenes brillantes: La empresa realizó un programa para los hijos de los colaboradores entre 7 y 12 años denominado "Jóvenes Brillantes" donde se trabajó vía online para valores, emociones, habilidades blandas, creatividad y otros. En este espacio participaron 100 hijos de colaboradores de entre 8 y 12 años, durante 2020.

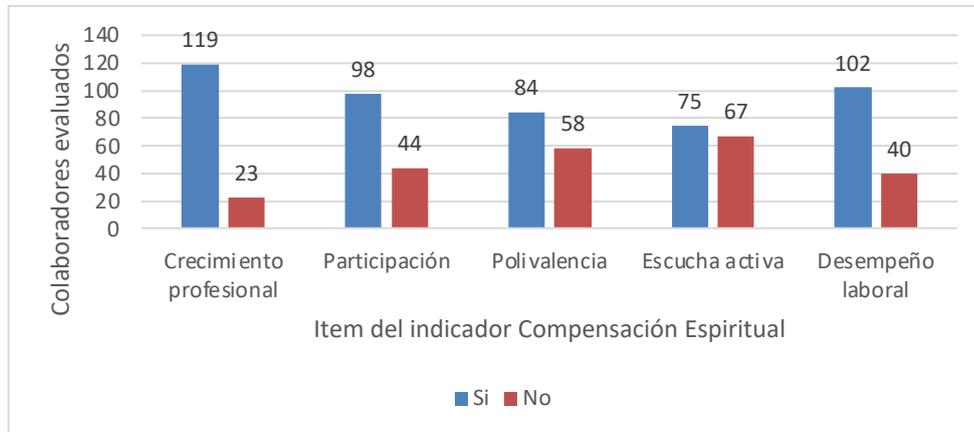
Por su parte, en la evaluación de los resultados a finales de 2021, se observa en el Gráfico 1 una mejoría en los indicadores respecto al 2020, que representan la compensación material, especialmente en la satisfacción de necesidades personales y en la compensación familiar.



**Gráfico 1.** Avance en la Compensación material empresarial

Por su parte en el Gráfico 2 se muestran los cambios en el indicador compensación espiritual. Todos han tenido una transfor-

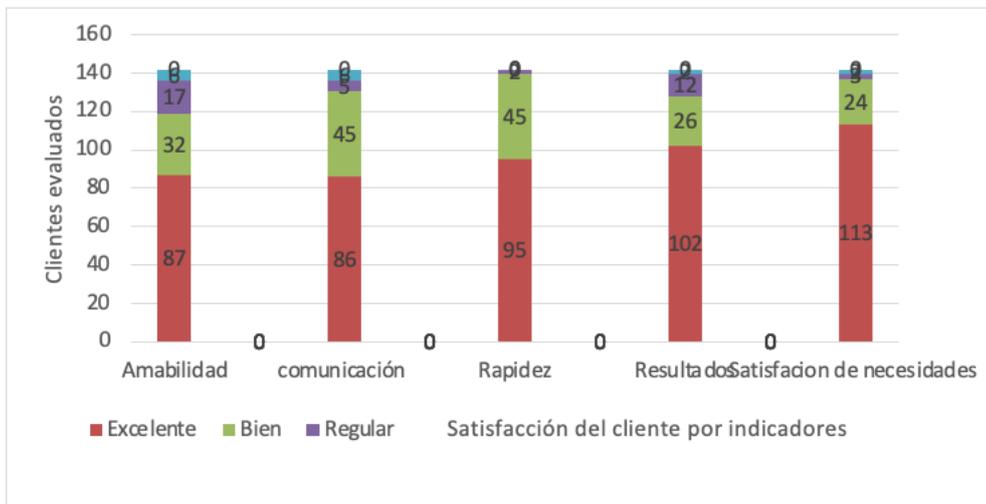
mación positiva, destacando el crecimiento profesional, la participación de los colaboradores y el desempeño laboral.



**Gráfico 2.** Compensación espiritual empresarial

A lo que a su vez se evaluaron indicadores del cliente interno (Gráfico 3) observándose una mejoría significativa en todos los indicadores. Los colaboradores presentan mayor

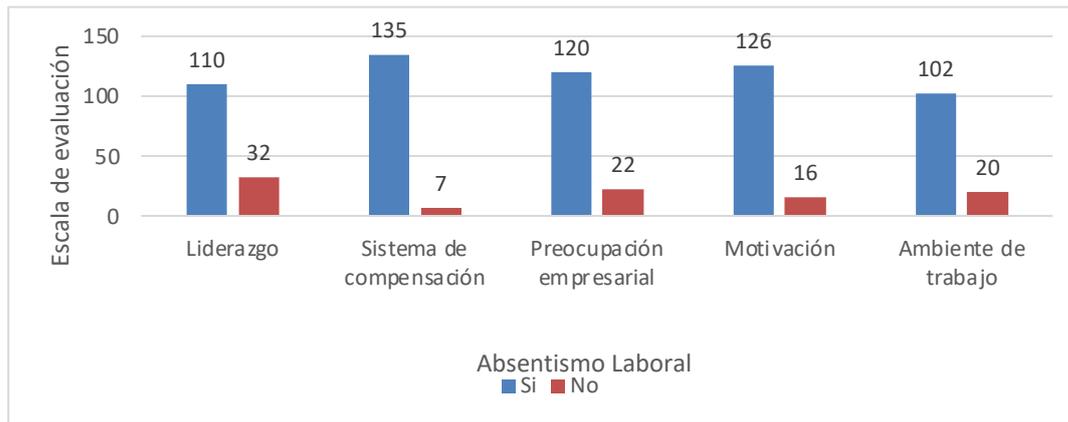
satisfacción y resultados en el trabajo, rapidez en sus funciones y mayor comunicación entre ellos y amabilidad.



**Gráfico 3.** Evaluación de la satisfacción del cliente interno

Por su parte, en la evaluación de las causas que generan el absentismo laboral se tiene que según el Gráfico 4, de acuerdo a

los encuestados, los indicadores han tenido mejoría. Destaca entre la compensación laboral y la motivación.



**Gráfico 4.** Causales del absentismo laboral

## Conclusiones

El sistema de compensación laboral está integrado por diversos componentes de los cuales se clasifican en material y espiritual. Es uno de los procesos dentro de los modelos actuales de gestión del talento humano y se ha desarrollado a la par de los cambios sucedidos en el tratamiento a los recursos humanos desde los años 90 en especial hasta la fecha.

La compensación laboral abarca las funciones de estimular o penalizar las actividades de los colaboradores en función de cumplir con calidad los objetivos de la empresa. Incide en múltiples indicadores empresariales como la productividad, el ausentismo, el clima organizacional, la satisfacción laboral y la motivación. Por ello la gerencia le corresponde diseñar e identificar las acciones principales que se deben desarrollar para contribuir desde la compensación laboral a la mejora de los indicadores empresariales.

La gerencia requiere buscar un punto de entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la institución, lo cual constituye el objetivo del departamento de recursos humanos en cuanto a la retribución de la labor. Procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del trabajador procurando que para la institución resulte una relación atractiva de costo-beneficio. Cuando el trabajador

está insatisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación y el ausentismo.

## Bibliografía

- Allauca Amaguaya, M. (2016). Incidencia del ausentismo laboral en una industria pesquera plan preventivo. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Ecuador.
- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta: Fideas G. Arias Odón.
- Becker, S. G., y Oliveira, M. L. C. de. (2008). Study on the absenteeism of nursing professionals in a psychiatric center in Manaus, Brazil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 16(1), 109–114. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692008000100017>
- Behar, D. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3.Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>.
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 01–25.
- Berón, E. A., Mejía, D., y Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información Tecnológica*, 32(2), 11–18. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000200011>

- Biedma Ferrer, J. M., y Medina Garrido, J. A. (2014). Impact of family-friendly HRM policies in organizational performance. *Intangible Capital*, 10(3). <https://doi.org/10.3926/ic.506>
- Bonilla Serrano, D. C., Carrasco Espitia, L. M., Florez, A. M., Martínez Barbosa, L. P., Pardo Fagua, C. M., y Jiménez Barbosa, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología Para La Salud Visual Y Ocular*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.19052/sv.2695>
- Caldera, F. y Giraldo, V. (2013). "Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios Temporales SyA Servicios y Asesorías S.A", (tesis de maestría). Universidad de Medellín.
- Capa Gonzáles, I. M., y Velasquez Zevallos, S. D. (2020). Programa ergonómico para minimizar el ausentismo laboral en el proceso productivo de la empresa Genesis EIRL, 2020.
- Castillo Rascón, MS; et al. (2016). Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana*. 50(1):37-44. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/abcl/v50n1/v50n1a07.pdf>
- Castro, V. y Sajona, N. (2012). "Sistemas de compensación en empresas del sector funerario de la ciudad de Cartagena", (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Código de trabajo. Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 .Estado: Vigente (p. 159). (2005). <https://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cortez Borja, M. B. (2017). Determinación de los factores en el ausentismo laboral en el sector farmacéutico. Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas. Ecuador
- Cuesta Santos, A. (2017). Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos. 3era Edición. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Dall'Orto Marques, S. V., de Brito Martins, G., y Cruz Sobrinho, O. (2011). Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. *Cadernos EBAPE. BR*, 9, 668-680. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000600012>
- De Salud, L. O. (2012). Ley orgánica de salud. Obtenido de Ley Orgánica de Salud. <https://www.salud.gob.ec/tag/ley-organicade-salud>.
- Decreto ejecutivo No. 43. (1980). Publicado en el Registro Oficial No. 249 del 11 de agosto de 1980.
- Díaz Chipana, M. F. (2018). Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Meta Color SAC Villa El Salvador-2018.
- Estela Fernández, C. E. y Hernández Pinedo, S. K. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017. Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Perú. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>
- Eurofish (2021). Sitio oficial. <https://www.eurofish.com.ec/>
- Ferreira, E. V., Dantas Mesquita de Amorim, M. J., Cavalcanti Lemos, R. M., da Silva Ferreira, N., de Oliveira Silva, F., y Rodrigues Laureano Filho, J. (2011). Absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário do Estado de Pernambuco. *Rev Rene*, 12(4). <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/4330>
- García, A. y Urdaneta, K. (2013). "Estrategias de compensación laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A", (tesis de pregrado). Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Maracaibo-Venezuela
- Guillen Vilca, G. R., y Rojas Chambí, J. (2019). Condiciones de trabajo y bienestar laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Sabaino-Antabamba, Apurímac.
- Huamanchoque Ccotohuanca, F. J., y Rodríguez Zuñiga, M. A. (2021). Influencia del absentismo en el clima laboral de los trabajadores del Policlínico San Antonio, Arequipa, 2019.
- Jiménez Beltrán, F. M. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012.2. (p. 114) [Tesis de maestría]. <http://hdl.handle.net/10554/12062>
- Libreros López, L. C., Casanova Trujillo, D. P., y González Torres, A. A. (2020). Impacto del ausentismo en las organizaciones en los países iberoamericanos. Universidad Santiago de Cali.

- López Pazmiño, R (2012). La situación de la jornada de trabajo en el Ecuador y las propuestas de cambio. *Revista Ciencia Unemi*, 5(8), 103-107. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663864011>
- Mabesoy, S. M. (2019). Seguridad laboral y bienestar: ausentismo laboral, rendimiento, salud y diferentes caminos del trabajador en la empresa. Universidad Santiago de Cali.
- Mazo, D. A., y Barrera, L. M. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013 – 2014. *CES Salud Pública*, 7(1), 3–16. <https://doi.org/10.21615/3280>
- Mendoza Llanos, R. (2015). Job satisfaction and organizational culture as predictors of absenteeism. *Revista Medica de Chile*, 143(8), 1028–1033. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000800010>
- Montoya Díaz, Ma. del C., Palucci Marziale, M. H., do Carmo Cruz Robazzi, M. L., y Taubert de Freitas, F. C. (2010). Lesiones osteomusculares en trabajadores de un hospital mexicano y la ocurrencia del ausentismo. *Ciencia Y Enfermería*, 16(2). <https://doi.org/10.4067/s0717-95532010000200005>
- Mora Gómez, N. A. (2014). ¿Es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las Pymes en la ciudad de Pasto? *Revista Unimar*, 26(2), 29-32.
- Mora, D. M., Mejía, Z., Rincón, E., Barrios, R. M., y Padilla, F. R. (2005). Ausentismo laboral de causa médica en el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. *MedULA: Revista de La Facultad de Medicina*, 14(1-4), 22–26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2217519>
- Naranjo Herrera, C. G. (2012). Prácticas de recursos humanos y gestión del conocimiento en las organizaciones: una mirada desde las dimensiones del trabajador del conocimiento. *Ánfora*, 19(33), 115-42.
- Navarrete-Escobar, A., Gómez-López, V. M., Jiménez-Soto, M., y Gómez-García, R. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 43(5), 373–376. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745544002>
- Noboa Bejarano, G. (2016). Reglamento a la ley de pesca y desarrollo pesquero. <http://www.acuaculturaypesca.gob.ec/wpcontent/uploads>
- Nuñez, A. M. (2021). La gestión del ausentismo desde diferentes perspectivas de liderazgo. El caso de una empresa de servicios de comunicación satelital ubicada en Argentina, provincia de Buenos Aires, entre los años 2012-2016 (Doctoral dissertation).
- Organización Internacional del Trabajo. OIT (2018). Ginebra. [Citado 7 de marzo de 2018]. <http://www.ilo.org/global/langes/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2018). Programas y proyectos [Internet]. Ginebra: OMS. [citado 7 de marzo de 2018]. <http://www.who.int/es/>
- Pasquali M. (2022). Los salarios mínimos en América Latina para 2022. Statista. <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>
- Rojas-Pimentel, J., y Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciendo*, 23(1), 71-77.
- Romo Aviña, M. F., Acosta Velázquez, S. C., y Pedraza Amador, E. M. (2021). Teletrabajo, modalidad que demanda compromiso y fiabilidad en los empleados. *Boletín Científico INVESTIGIUM de La Escuela Superior de Tizayuca*, 7(13), 17–23. <https://doi.org/10.29057/est.v7i13.7303>
- Salgado-Cruz, M., Gómez-Figueroa, O., y Juan-Carvajal, D. T. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154–160
- Salinas Sánchez, S. J. (2019). Diseñar una estrategia organizacional para disminuir el nivel de ausentismo en el área operativa de la empresa Zanpoti SA en el Año 2018.
- Sánchez Mosquera, D. F., Trejos Betancur, J. J., y Palomeque Valencia, J. C. (2020). El estrés laboral y el desempeño en las organizaciones. Universidad Santiago de Cali.
- Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., y Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-194.
- Sanchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Revista Salud Bosque*. <https://revista-saludbosque.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/download/182/114/178>.
- Sancinetti, T. R., Gaidzinski, R. R., Felli, V. E. A., Fugulin, F. M. T., Baptista, P. C. P., Ciampone, M. H. T., Kurcgant, P., y Silva, F. J. da. (2009). Absenteísmo - doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 43, 1277–1283. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000600023>
- Satey, L. (2014). "Incentivos laborales y clima organizacional", (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial), (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango-Guatemala.

- Tatamuez Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., y Matanchoy Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100–112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Tovar, Z. (2013). “Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa FEBECA C.A.”, (tesis de pregrado). Universidad José Antonio Páez, Venezuela
- UNED (2019). Programa de Teletrabajo. Universidad Estatal a distancia de Costa Rica. <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>.
- Vargas Mursulí F.M. (2020). Modelo de recursos humanos basado en competencias laborales para emprendedores en Portoviejo. Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos. Facultad de Empresa y Comunicación Humanos. Universidad Internacional de La Rioja. España.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45759>

**CITAR ESTE ARTICULO:**

Moreira Carreño, V. E., & Romero Vélez, E. M. (2023). Sistema de compensación laboral y la mitigación del absentismo laboral en la empresa Eurofish. *RECIMUNDO*, 7(1), 766-785. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.766-785](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.766-785)

