



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO**

**ANALISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA EL  
DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA, (FONDAS)  
CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2016.**

**Tutor:**

**Prof. Marina Patiño Rivero**

**Autores:**

**Br. Benítez, Nelcyr**

**C.I. 20.347.263**

**Br. Farías, Joselyn**

**C.I. 19.978.632**

**Trabajo de Grado, modalidad Curso Especial de Grado, presentado  
como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en Gerencia  
de Recursos Humanos.**

**Cumaná, Noviembre de 2016**

## INDICE GENERAL

LISTA DE FIGURAS .....	i
LISTA DE TABLAS .....	ii
RESUMEN .....	iv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	3
NATURALEZA DEL PROBLEMA .....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2. OBJETIVOS .....	7
1.2.1. Objetivo General .....	7
1.2.2. Objetivos Específicos.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	7
CAPITULO II .....	9
MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
2.2 BASES TEÓRICAS .....	12
2.2.1 Definición de Ausentismo Laboral .....	12
2.2.2 Clasificación del Ausentismo .....	13
2.2.3. Causas del Ausentismo Laboral .....	15
2.2.4 Consecuencias del Ausentismo Laboral: .....	17
2.3 BASES LEGALES .....	18
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela .....	19

2.3.2 La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:	19
2.4. MARCO INSTITUCIONAL.....	20
2.4.1 Reseña Histórica de Fondo Para El Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS). ....	21
2.4.2 Objeto de FONDAS- SUCRE.....	21
2.4.3 Misión y Visión del FONDAS-SUCRE.....	23
2.4.4 Estructura de la Institución.....	24
2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	25
CAPITULO III .....	27
MARCO METODOLÓGICO .....	27
3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	27
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.3 POBLACIÓN .....	28
3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN .....	29
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	30
3.6. TÉCNICAS DE ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
CAPITULO IV.....	33
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	33
4.1. PERFIL DEL TRABAJADOR AUSENTISTA .....	33
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRABAJADOR AUSENTISTA ..	37

4.3. CAUSAS QUE GENERAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA (FONDAS)-SUCRE.....	41
4.4. CONSECUENCIAS QUE GENERAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA (FONDAS)-SUCRE.....	43
CONCLUSIONES .....	45
RECOMENDACIONES .....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXOS.....	52
HOJAS DE METADATOS.....	57

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura N- 1:</b> Estructura Organizativa de FONDAS SUCRE .....	24
---	----

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según la edad... 33	33
<b>Tabla 2:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según su sexo. . 34	34
<b>Tabla 3:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según su nacionalidad..... 34	34
<b>Tabla 4:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según su estado civil..... 35	35
<b>Tabla 5:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según el número de hijos. .... 36	36
<b>Tabla 6:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según el número de personas que están bajo su dependencia. .... 36	36
<b>Tabla 7:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-Sucre, según el cargo que ocupa..... 37	37
<b>Tabla 8:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según el tiempo en el cargo (años)..... 38	38
<b>Tabla 9:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según el tiempo de antigüedad en la empresa. .... 39	39

<b>Tabla 10:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según el nivel de estudio. ....	39
<b>Tabla 11:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la jornada laboral. ....	40
<b>Tabla 12:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la condición de empleo. ....	40
<b>Tabla 13:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la condición de higiene y seguridad laboral. ....	41
<b>Tabla 14:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la identificación de las causas que han impedido la asistencia del trabajador a la organización. ....	42
<b>Tabla 15:</b> Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según las consecuencias causadas por el ausentismo laboral. ....	43



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO**

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA EL  
DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA (FONDAS), CUMANÁ  
ESTADO SUCRE. AÑO 2016.**

**Tutor:  
Prof. Marina Patiño Rivero**

**Autores:  
Br. Benítez, Nelcyr  
Br. Farías, Joselyn**

**RESUMEN**

El ausentismo laboral es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los trabajadores al trabajo, cualquiera sea la causa por la cual se ausenta. El propósito de esta investigación es analizar el ausentismo laboral en el Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS), Cumaná, estado Sucre. Año 2016; para ello se realizó un estudio de campo, de nivel descriptivo; tomando en cuenta a todos los trabajadores que laboran en dicha institución. Para efectos de esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual permitió obtener de manera directa la información. Una vez analizados los resultados de la recolección de los datos, los mismos fueron representados en tablas estadísticas que permitieron una mejor interpretación. El estudio arrojó que el ausentismo laboral es un problema que está influenciado por diversas causas, como son el problema del transporte, las diligencias personales, realizar compras de alimentos, entre otros; trayendo como consecuencia principal el retraso en la realización de las actividades diarias.

**Palabras Claves:** Ausentismo laboral/ Causas/ Consecuencias.

## INTRODUCCIÓN

En las organizaciones actualmente se requiere que existan dentro de ellas, personas capaces de comprometerse con su trabajo y con la misma, para así lograr los objetivos planteados.

Sin embargo, las personas son vulnerables a que les pueda suceder cualquier eventualidad, causando que se ausenten de sus trabajos. En tal sentido, Chiavenato (2000:203) define el ausentismo laboral como: "*las ausencias en momentos en que los empleados deberían estar trabajando normalmente*". El ausentismo laboral es un problema cuyas magnitudes generan polémicas y diferencias de criterios; su significado es aparentemente claro, pero son muchas las organizaciones que están siendo afectadas por un alto índice de ausentismo laboral, lo que origina costos elevados y baja productividad.

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurren por causa del empleado; también pueden causarlas la organización, la deficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

En Venezuela, el ausentismo es un problema vigente. Se han realizado estudios acerca del mismo, relacionado con los índices de productividad de las empresas. Sin embargo, tal enfoque podría considerarse superficial, ya que solo abarca la parte relacionada con el trabajador, sin considerar otros factores

De allí que esta investigación tuvo como fin analizar el ausentismo laboral en el Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS) Sucre, utilizando como metodología un estudio de campo, el nivel de la misma es de tipo descriptiva, los datos se obtuvieron directamente de los trabajadores mediante la aplicación de un cuestionario.

Este estudio está estructurado en cuatro capítulos, que se distribuyen de la siguiente manera:

El Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la misma.

En el Capítulo II, se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, el marco institucional, y la definición de términos básicos.

El Capítulo III, está conformado por el marco metodológico, que contiene el nivel y diseño de la investigación, la unidad de estudio, la población, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis e interpretación de los resultados.

En el Capítulo IV, se hace la presentación y análisis de los resultados de la investigación.

Por último, se presentan las conclusiones, se emiten las recomendaciones, la bibliografía utilizada para la investigación y ciertos anexos.

# **CAPITULO I**

## **NATURALEZA DEL PROBLEMA**

En este capítulo se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, además, se hace referencia a la justificación de la misma.

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En las organizaciones se cuenta con un personal que participan, interactúan y conviven entre sí con el fin de alcanzar las metas u objetivos propuestos; es por esta razón que las personas dentro de éstas, juegan un papel indispensable y único gracias a las distintas habilidades y capacidades con las que cumplen sus funciones. Hoy en día el reto de las organizaciones es lograr que sus miembros trabajen en forma proactiva y cooperativa para alcanzar la efectividad organizacional y satisfacer las demandas de las necesidades de la sociedad.

Sin embargo, las organizaciones no siempre pueden cumplir con sus objetivos por múltiples factores. Un importante problema que se incrementa día a día, y que sufren muchas empresas, es el ausentismo laboral; el cual se puede decir que es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores en sus puestos de trabajo, justificadas o no.

El ausentismo laboral es uno de los problemas más difíciles de abordar por su complejidad, ya que es un fenómeno general y se da tanto en organizaciones públicas como privadas. Según Chiavenato (2000:203) el ausentismo puede definirse como:

El término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización.

El autor señala como ausentismo todas las inasistencias que existan en un periodo de tiempo determinado, no tomando en consideración las causas que lo generen. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas". Esto quiere decir que el ausentismo laboral son las veces que una persona falta a su trabajo, pero teniendo en cuenta el motivo de la falta.

Ahora bien, el ausentismo se puede dar por diferentes causas, tales como: estrés, fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan alicientes para asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de oficina, y por supuesto por problemas de salud físicos y mentales. Según Pinto (2012:125), otros factores que contribuyen al ausentismo laboral son:

“demográficos (edad, sexo, nivel ocupacional), de satisfacción con el empleo (niveles de remuneración, sentido de realización), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad); y otros, como compromiso y distancia recorrida al trabajo”.

Este autor señala que los factores que contribuyen están enmarcados por grupos o características, es decir, los que se refieren a ciertos parámetros como, por ejemplo, los datos que tienen que ver con el trabajador, su edad, sexo, nivel de estudios, entre otros, los agrupa y son los demográficos.

Sin embargo, las consecuencias que genera el ausentismo son diversas, ya que las causas varían, estas suelen ser complejas o simples, entre ellas están: vacío de puesto de trabajo, baja producción, conflicto laboral, retraso de tareas, entre otros. Estos efectos impactan directa e indirectamente en la organización obstaculizando el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Las organizaciones mayormente afectadas son aquellas que se dedican a fabricación de bienes, debido a que éstas no operan con eficiencia y eficacia; pero de igual modo cualquier empresa de otro ramo se ve afectada cuando uno o más de su personal falta, ya que tiene que cubrir ese puesto para que se desarrollen las funciones que éste desempeña.

En Venezuela, el ausentismo laboral no es la excepción, ya que es una realidad mundial que se vive día a día en todas las organizaciones. Estudios previos revelan que existe un alto porcentaje de ausentismo en todo el territorio nacional, que se hace más notoria en las empresas públicas en comparación con las privadas. Cabe mencionar que los trabajadores que laboran en el Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista, (FONDAS-SUCRE) no escapan ante esta realidad.

FONDAS-SUCRE, es una institución autónoma que fue creada mediante publicación en Gaceta Oficial N° 38.863 del 1 febrero de 2008; y según sus estatutos tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente de la República, como ente de gestión de la política y plan nacional de financiamiento del sector agrario y afines. El Fondo está adscrito al Ministerio del Poder Popular Para la Agricultura y Tierras.

Esta organización también está siendo afectada por el ausentismo laboral, flagelo con el que luchan muchas organizaciones por disminuirlo. En

observaciones empíricas y entrevistas no estructuradas realizadas en la institución se pudo conocer que el personal que allí labora, falta constantemente a su trabajo. Por lo tanto, con todo lo anterior y en la búsqueda de mecanismos que colaboren a la disminución del ausentismo, se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los datos demográficos del personal ausentista del Fondo FONDAS-SUCRE?

¿Cuáles son las causas que inciden que los trabajadores del FONDAS-SUCRE no asistan a su trabajo?

¿Cuáles son las consecuencias del ausentismo laboral de los trabajadores del FONDAS-SUCRE?

## **1.2. OBJETIVOS**

### 1.2.1. Objetivo General

Analizar el Ausentismo Laboral en el Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista, (FONDAS) Cumaná, Estado Sucre 2016.

### 1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los datos demográficos del personal ausentista del FONDAS -SUCRE.
- Determinar las causas que inciden que los trabajadores FONDAS – SUCRE no asistan a su trabajo.
- Determinar las consecuencias del ausentismo laboral en el FONDAS –SUCRE

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El ausentismo laboral es conocido como uno de los factores que puede negativamente influir en el proceso de producción. Durante años las organizaciones se han preocupado por esta situación, indicando una serie de normas orientadoras a mejorarlas.

El propósito de investigación es analizar el ausentismo laboral en FONDAS Cumaná, Estado Sucre, con la finalidad de brindar conclusiones y recomendaciones a esta organización, de tal manera que permita tomar las decisiones necesarias para disminuir el ausentismo laboral que presenta la misma.

Para los trabajadores del FONDAS-SUCRE es importante, ya que mediante sus conclusiones se podrá orientar sobre las consecuencias perjudiciales de este fenómeno y que pueden llegar a afectarlos gravemente, además, permitirá incentivarlos a buscar soluciones a la problemática.

Es muy significativa la investigación para la universidad, debido a que ésta le permitirá a futuros investigadores conocer del tema, y tomar antecedentes de ella para estudios posteriores.

Para los investigadores es importante porque se pueden aplicar técnicas metodológicas que permitan analizar de manera adecuada las causas y consecuencias que genera el ausentismo laboral y al mismo tiempo tener mayor referencia acerca del tema para así aplicar los conocimientos teóricos que se han adquirido.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, el marco institucional, así mismo todo lo relacionado con las bases legales y la definición de términos básicos.

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

De acuerdo al Instructivo de Trabajo de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente, (2005:24) los antecedentes de la investigación:

Incluye todas aquellas investigaciones que versen sobre la problemática estudiada bien de manera directa o indirecta. Es útil para conocer la originalidad del estudio, o en caso de haber investigaciones similares, destacar la necesidad de actualizar la información y demarcar, por consiguiente, el aporte de la investigación a realizar en el área de estudio.

Por su parte, García (2004:31) señala que los antecedentes del tema: *“conforman el origen de estudio y en este apartado se exponen de manera resumida algunos trabajos realizados por otros autores que abordan el mismo objeto de estudio, o aspecto y efectúan un proceso de investigación similar”*

En esencia, los antecedentes del tema son investigaciones pasadas sobre las cuales se va a sustentar investigaciones futuras, los autores coinciden en el punto de que deben ser investigaciones con características similares al estudio que se desarrolla y que se tocan aspectos importantes de la misma.

En este sentido, varios autores han desarrollado investigaciones relacionadas con el área objeto de estudio, y se han tomado como referencia las que se señalan a continuación, pese a que las organizaciones donde se desarrollaron estos estudios no están relacionadas con FONDAS-SUCRE.

Leonett y Méndez (2005), desarrollaron un trabajo de grado en la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, titulado: “Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “La Fuente”, Maturín, Estado Monagas”. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos. Dicho trabajo tuvo como objetivo analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” C.A. Para ello se realizó un estudio de campo de nivel descriptivo, seleccionando ocho trabajadores que corresponde al personal de enfermería; se aplicó una entrevista estructurada y el uso de la observación directa, para recolectar la información. Los autores concluyeron que en la empresa prevalecen problemas internos, entre ellos la insatisfacción laboral, malas políticas salariales, inexistencia de un supervisor, condiciones de trabajo antiergonómicas, las cuales fueron reflejadas por las enfermeras que laboran en este centro asistencial.

Gómez y Núñez (2011) presentaron un trabajo de grado en la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, titulado: Análisis del ausentismo laboral en la Biblioteca Central de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas; durante el Primer Trimestre del año 2011. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en

Administración. Este trabajo de grado tuvo como objetivo general analizar el ausentismo laboral en la biblioteca central de la Universidad de

Oriente Núcleo de Monagas; durante el primer semestre del año 2011. La investigación tuvo modalidad de campo de nivel descriptivo, cuya población de estudio fue de 31 personas que son el personal administrativo que labora en la biblioteca; para la recolección de la información hicieron uso del arqueo documental, la observación directa y la entrevista estructurada. Los autores concluyeron que las principales causas de ausentismo laboral presentadas en la biblioteca central de la UDO núcleo de Monagas durante el primer semestre del año 2011 son: enfermedad común y permisos particulares.

Por su parte, Sierra y Hurtado (2012), desarrollaron un trabajo de grado en la Universidad de Oriente, Núcleo de Bolívar, titulado: “Factores Asociados al Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería, Servicio de Medicina I y II. Hospital “Ruiz y Páez”. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Enfermería. Dicho trabajo tuvo como objetivo general determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, del Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011. El estudio de esta investigación fue de tipo descriptivo y de corte transversal de campo. La población estuvo constituida por 22 enfermeros y para la recolección de los datos se empleó como instrumento el método de la encuesta tipo cuestionario. En dicha investigación los autores concluyeron que con respecto a las causas del ausentismo laboral está el bajo salario. Dentro de los factores internos del ausentismo laboral se puede observar que más de mitad del personal de enfermería manifestaron como motivo la sobrecarga laboral; mientras que los factores externos son los problemas de salud justificada.

Estas investigaciones guardan relación con este estudio, ya que el principal factor común de estudio es el ausentismo laboral, el cual es

analizado de modo que se puedan conocer las causas que lo generan y los métodos para reducirlo. De igual manera son fuente de información para el desarrollo del tema, sirven de antecedentes y para conocer la estructura de los instrumentos utilizados en dichas investigaciones.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

Las bases teóricas comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. A continuación se presenta un compendio de términos relacionados con la temática.

### 2.2.1 Definición de Ausentismo Laboral

Chiavenato (2000:203) define el ausentismo laboral como:

El término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como: *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluido, los períodos vacacionales y las huelgas”*.

Tal como lo define Chiavenato y la Organización Internacional del Trabajo, el ausentismo laboral representa las faltas o inasistencias a sus centros de trabajo, pero también se hace mención que para tal efecto quedan

excluidas las vacaciones y huelgas que es una manera de protesta legalizada en muchos países.

Sin embargo, para este estudio el ausentismo laboral; representa la ausencia por parte de los trabajadores a su centro de trabajo, justificadas o no, debido al gasto que genera la pérdida de tiempo, retraso en las tareas, desmejoras en la calidad del servicio, interrupción en las labores, y un patrón de inasistencias o permisos que hacen suponer una insatisfacción del trabajador en su puesto de trabajo.

### 2.2.2 Clasificación del Ausentismo

Para efectos de este trabajo de investigación, se hace una clasificación en función de las causas, la cual según Riquelme (2012:46) es la siguiente:

#### a) Ausentismo legal e involuntario

Se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Enfermedad normal.
- Accidente laboral.
- Licencias legales.
- Maternidad.
- Enfermedad ocupacional.

## b) Ausentismo personal o voluntario

Se caracteriza por ser un costo de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas.
- Conflicto laborales.
- Cuidado de los hijos.
- Salir a fumar.
- Retrasos.

## c) Ausentismo presencial

Consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se cumple, como por ejemplo:

- Consultar páginas Web.
- Usar correo electrónico con fines personales.
- Leer el periódico.

- Llamadas a amigos y familiares.
- Pasear por los pasillos.

#### d) Ausentismo por razones conocidas

Es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:

- Vacaciones.
- Matrimonio.
- Cambio de domicilio.

#### e) Ausentismo por razones ignoradas

Son todas aquellas que no pueden ser notificadas con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

### 2.2.3. Causas del Ausentismo Laboral

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo las condiciones dentro de la organización, la ineficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las condiciones de trabajo, la escasa

integración del empleado en la empresa, entre otras. Para Cruz (s/f) las principales y más comunes causas del ausentismo son:

- *Enfermedad comprobada.*
- *Enfermedad no comprobada.*
- *Diversas razones de carácter familiar.*
- *Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.*
- *Faltas voluntarias por motivos personales.*
- *Dificultades y problemas financieros.*
- *Problemas de transporte.*
- *Baja motivación para trabajar.*
- *Clima organizacional insostenible.*
- *Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.*
- *Escasa supervisión de la jefatura.*
- *Políticas inadecuadas de la empresa.*
- *Accidentes de trabajo.*

De acuerdo a lo anterior, el autor considera que existe una diversidad de factores que influyen directa e indirectamente en el comportamiento del individuo; ante una situación determinada, así el trabajador tendrá causas para ausentarse de su puesto de trabajo, sean éstas internas o externas, considerando que algunas de ellas pueden ser evitadas o en su defecto controladas. Tal es el caso, del transporte deficiente, el exceso o escasez de actividades y personal, la selección de personal, las malas políticas salariales, las precarias condiciones del área de trabajo, los retrasos en la cancelación de los salarios; aunque hoy en día el ausentismo más común es por comprar los alimentos de sus necesidades, entre otras.

Sin embargo, existen otros factores, que siempre estarán latentes y que no se pueden evitar ni controlar, como lo son las enfermedades, accidentes, condiciones ambientales externas.

En toda organización deberían de existir condiciones laborables donde el trabajador se sienta satisfecho y cómodo con su puesto, ya que si éste se siente satisfecho con su puesto será un empleado comprometido y responsable trayendo consigo la disminución de los índices de ausentismo.

#### 2.2.4 Consecuencias del Ausentismo Laboral:

El ausentismo laboral puede traer graves consecuencias a las entidades de trabajo, principalmente desorganización y disminución de la producción. Las empresas mayormente afectadas son aquellas que se dedican a fabricación de bienes. Existen dos puntos de vista sobre los efectos que trae el ausentismo, los cuales según Rodríguez y otros (1996:16) son:

Desde el punto de vista de la organización, el absentismo laboral impide operar a ésta con efectividad y eficiencia (Marcy y Mirvis, 1976; Morgan y Herman, 1976; Steers y Rhodes, 1978). En efecto, el absentismo, ocasiona numerosos problemas en la organización, ya que la sustitución del personal ausente requiere adiestrar a nuevos empleados, o hacer horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado. Pero hay que tener en cuenta que la simple sustitución de un empleado por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona, debido a la familiaridad, conocimientos y práctica con que los empleados veteranos ejecutan su trabajo (Moch y Fitzgibbons, 1985). A esto hay que añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes

laborales, disminución de productividad y calidad, que el absentismo recurrente genera.

Desde el punto de vista del individuo, el absentismo puede aportar también algunas oportunidades, al permitir disponer de un mejor conocimiento del potencial laboral disponible en la organización ante los retos de trabajo imprevistos. Además, en algunos individuos puede reducir el estrés laboral y otros problemas psicosociales de adaptación, favoreciendo la participación constructiva de estas personas en ámbitos socio-comunitarios diferentes del medio laboral.

Las consecuencias que trae el ausentismo son consideradas desde el punto de vista de la organización y del trabajador. Efectivamente el ausentismo para la organización generalmente trae aspectos negativos, ya que se atrasan las tareas, se le ponga un reemplazo o no al trabajador ausente, debido a que solo él conoce sus funciones y como desarrollarlas. Para el trabajador le puede traer efectos positivos, como solución de conflictos en su entorno familiar o liberación de estrés y los negativos como el despido, acumulación de tareas, descuento del salario por inasistencia injustificada, problemas con el jefe y conflicto organizacional.

## **2.3 BASES LEGALES**

El marco legal está constituido por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza, entre esos documentos están: Normas, Leyes, Reglamentos, Decretos y Resoluciones.

En definitiva, este marco contiene la normativa legal que sustenta la propuesta derivada del análisis de la situación del contexto donde se desarrolla la investigación.

### 2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, según Gaceta Oficial N 36.860 del 30 de Diciembre de 1999, establece en su artículo 87 que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.

La constitución garantiza el derecho a trabajar, así mismo como las condiciones necesarias en que se realizará el trabajo, con el fin de que las personas puedan tener una ocupación digna y decorosa, y ser productivo dentro de la sociedad,

### 2.3.2 La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, promulgada en gaceta oficial extraordinaria N° 6.076, de fecha 07 de mayo de 2012, indica en su artículo 26:

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con

lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

En este artículo se sigue evidenciando el derecho que tienen los trabajadores a tener una ocupación productiva y el deber del Estado a fomentar el trabajo. De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su artículo 79, establece que:

Son causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

...f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

En este sentido, la legislación venezolana, establece un compendio de criterios para justificar o no las ausencias al centro de trabajo; también obliga al trabajador que notifique su inasistencia y el motivo. Además, que en caso de ser injustificadas serán causas de despido justificado, por lo tanto, es una consecuencia grave para el trabajador.

#### **2.4. MARCO INSTITUCIONAL**

El autor Guadix (2006:23) señala que el marco institucional: *“engloba todos los aspectos relativos a la organización, la cultura y los valores dentro de una empresa. El marco institucional es inherente a la existencia de una empresa, pues todas tienen su propia cultura, valores y forma de organizarse”*.

A continuación se hace referencia a la reseña histórica, objetivos, misión, visión y la estructura organizativa de FONDAS-SUCRE.

#### 2.4.1 Reseña Histórica de Fondo Para El Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS).

La institución fue creada mediante decreto publicado en Gaceta Oficial N° 38.863 del 1 febrero de 2008, en ella se dicta el DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE CREACIÓN DEL FONDO PARA EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA, Instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente de la República, como ente de gestión de la política y plan nacional de financiamiento del sector agrario y afines, dirigido a la construcción del socialismo, y se rige en sus actuaciones por los lineamientos estratégicos, políticas y planes aprobados conforme a la planificación centralizada del Ejecutivo Nacional. El Fondo está adscrito al Ministerio del Poder Popular Para la Agricultura y Tierras, y tiene su sede principal en la Ciudad de Caracas, además de sus oficinas de atención en las capitales de todos los Estados del país.

#### 2.4.2 Objeto de FONDAS- SUCRE

Está dirigido a crear medios que promueven la inclusión social y que permiten la participación efectiva del pueblo en la formulación, ejecución y control de la gestión de sus políticas y resultados, que facilitan el contacto directo entre las comunidades y los servidores públicos del Fondo para garantizar la conformación de un sistema agrario socialista. En el artículo 7 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Creación del Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista, quedan establecidos los objetivos de la institución, los cuales son:

*1. Promover y garantizar el desarrollo armónico y coherente de las políticas, planes, proyectos y programas del Ejecutivo Nacional en materia agraria, mediante el financiamiento de la actividad productiva, en los sectores vegetal, animal, forestal, acuícola y pesquero, dirigidos a fortalecer el desarrollo endógeno y la creación de un sistema agrario socialista.*

*2. Promover el uso de los medios de producción de propiedad del Estado y otras formas de propiedad que la legislación desarrolle, de manera racional, eficaz y eficiente, que el Estado destine a las comunidades de pequeños y medianos productores y productoras vinculados con los Consejos Comunales, Consejos Campesinos, Consejos de Pescadores y Pescadoras, pueblos y comunidades indígenas y cualquier otra forma de organización y participación comunitaria cuya actividad principal se encuentre relacionada con el desarrollo agrario socialista.*

*3. Contribuir a garantizar la profundización y consolidación de la seguridad y soberanía alimentaria de la población desde la perspectiva del modelo de desarrollo agrario socialista.*

*4. Generar las condiciones necesarias para alcanzar niveles estratégicos que garanticen la disponibilidad suficiente y estable de alimentos en el ámbito nacional y comunal.*

*5. Brindar financiamiento integral a las actividades primarias de producción agraria, así como las actividades conexas, tales como transporte, almacenamiento, transformación, intercambio, distribución y cualquier otro servicio afín, con el objeto de fomentar el desarrollo de una agricultura sustentable como base estratégica del desarrollo rural integral y socialista.*

*6. Brindar financiamiento integral a las propuestas que presentan los Consejos Comunales, Consejos Campesinos, Consejos de Pescadores y Pescadoras, pueblos y comunidades indígenas y cualquier otra forma de organización y participación comunitaria, cuya*

*actividad principal se encuentre relacionada con el desarrollo agrario, para la construcción colectiva y cooperativa de un modelo económico que atienda a los principios constitucionales.*

*7. Privilegiar el financiamiento y la formación permanente para el ejercicio de la actividad agrícola, pecuaria, forestal, acuícola y pesquera de las organizaciones financieras y micro financieras comunales, las cajas de ahorro comunales, empresas propiedad del Estado y otras formas de propiedad que la legislación desarrolle, las redes de productores libres asociados y productoras libres asociadas y otras formas asociativas constituidas para desarrollar la mutua cooperación y la solidaridad socialista, en articulación con otras instituciones públicas.*

#### 2.4.3 Misión y Visión del FONDAS-SUCRE.

Según información suministrada por el Departamento de Recursos Humanos del Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS) tiene como: misión y visión la siguiente

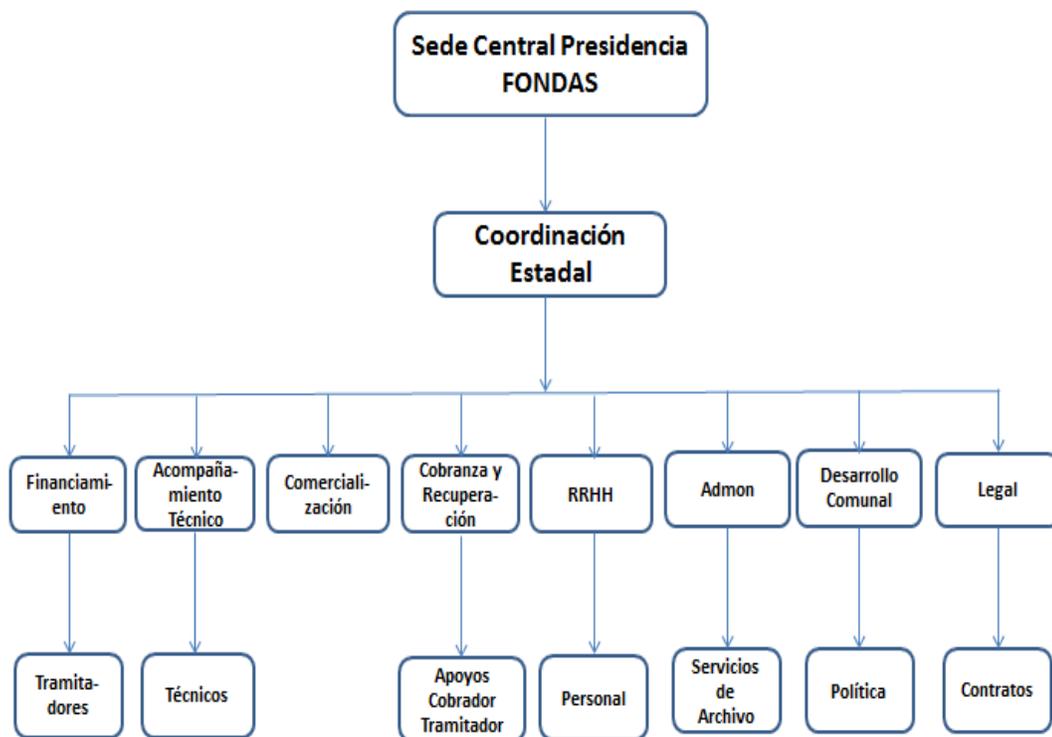
- ✓ *Misión: Crear, promover y consolidar la construcción de un nuevo modelo socioproductivo, a fin de contribuir de manera eficaz al desarrollo agrario socialista, a través de la asistencia financiera y el acompañamiento integral en el marco de las políticas, planes, programas y proyectos del Ejecutivo Nacional, con la participación activa de las comunidades de pequeños y medianos productores, para alcanzar niveles de crecimiento sostenido que permitan garantizar la seguridad agroalimentaria de la población.*
  
- ✓ *Visión: Ser una institución destinada a consolidar el desarrollo agrario socialista, coordinadamente con el*

*Poder Popular, para garantizar la inclusión social, el desarrollo y fortalecimiento de las cadenas productivas que garanticen la profundización y consolidación de la seguridad y soberanía alimentaria desde la perspectiva del modelo socio-productivo de la Nación.*

#### 2.4.4 Estructura de la Institución

**El Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS-SUCRE), está estructurada de la siguiente manera:**

**Figura N- 1 Estructura Organizativa de FONDAS SUCRE**



**Fuente: Departamento de Recursos Humanos del FONDAS- SUCRE. Año 2016.**

## 2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Ausentismo: *“Inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función”*. **Real Academia Española(RAE)** en su diccionario Copyright © 2008-2016 - Definiciones ausentismo

Ausentismo Laboral: *“Término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo”*. Chiavenato (2003:132)

Causas: *“Instancia a partir de la cual se desarrollan eventos o situaciones específicas que son una consecuencia necesaria de aquella y que por lo tanto pueden ser completamente diferentes a las que resulten de la presencia de otras causas o de las mismas pero en un contexto distinto”*. Definición ABC, Diccionario (2007-2016:54)

Consecuencia: *“Hecho o acontecimiento que sigue o resulta de otro”*. Diccionario Universal (1995: 52)

Factores: *“Elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios”*. Definición ABC, Diccionario (2007-2016)

Factores Organizacionales: *“Condiciones desfavorables que contribuyen a que hayan deficiencias en el proceso de trabajo y que dan origen a la rotación de personal, al ausentismo y al reposerismo”* Rodríguez (1999)

Impuntualidad: *“No comparecencia al lugar de trabajo en el horario establecido”* Leonett (2005: 17)

Personal: *“Conjunto de personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad. El personal es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización en cuestión”*. Pérez y Merino (2010: 12)

Puntualidad: *“Cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a (o partir de) un lugar a la hora convenida”*. Leonett (2005: 17)

Retraso: *“Acción y efecto de retrasar o retrasarse”*. *Diccionario Enciclopédico Vox 1*. © 2009 Larousse Editorial, S.L.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo, hace referencia al marco metodológico, el cual está compuesto por el nivel y el diseño de la investigación, la unidad de estudio, la población, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y las técnicas de análisis e interpretación de los resultados.

#### **3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Tomando en cuenta las características del presente trabajo, se considera que la investigación es de tipo descriptiva. A tal efecto, Arias (2004:21), señala que:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Partiendo de este concepto se puede decir que la investigación busca describir detalladamente las causas y consecuencias del ausentismo laboral presente en el FONDAS-SUCRE.

### **3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación se amolda al estudio de campo, y según Arias (2004:28) indica que: *“Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”*

Sabino (2006:96) señala que:

Los diseños de campo son los que se refieren a los métodos a emplear, en cuanto a los datos de interés que se recogen de forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos, estos datos obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios

En consecuencia a lo anterior, la investigación es de campo porque el trabajo se realizó directamente en el FONDAS-SUCRE y de allí se obtuvieron los datos e información necesaria para el desarrollo de la misma, sin manipular o controlar variable alguna.

### **3.3 POBLACIÓN**

Gómez(2006:109) define la población como: *“Conjunto total de los objetos de estudio, (eventos, organizaciones, comunidades, personas, etc.) que comparten ciertas características comunes, funcionales a la investigación”*

La poblaciónsegún Arias (2004:98) *“es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”*.

De tal manera, la investigación tuvo como población a todo el personal administrativo del FONDAS-SUCRE, que en este caso son 20 trabajadores, que coincide con los conceptos emitidos por los autores en señalar que presentan características comunes, es decir, realizan roles parecidos. Ahora bien, como la población es manejable no se necesitó tomar muestra alguna.

### **3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN**

Las fuentes de información tal como lo define Becerril (1997:263) es: *“el lugar de donde se obtienen los datos o información que habrá de ocuparse como parte del trabajo de investigación”*

En relación al concepto emitido por el autor mencionado, es necesario señalar que la fuente de información fueron todos los trabajadores administrativos del FONDAS - SUCRE.

Por estar diseñada la investigación desde el modelo de campo, la fuente de información es de orden primario, tal como lo indica el autor Bounocore (1980:229) que define a las fuentes primarias de información como: *“Las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano”*

Las fuentes secundarias, tal como lo definen Ruiz y Vargas (2008:3) señalan que: *“Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias”*

En tal sentido, la investigación se complementó con datos primarios, los que se obtuvieron directamente con los trabajadores administrativos del FONDAS-SUCRE y de datos secundarios, los cuales fueron recabados de

investigaciones pasadas que sirvieron como antecedentes de investigación y revisiones bibliográficas.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Según Hurtado (2008:153), define: *“las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación”*

Los instrumentos de recolección de datos para Sabino (2014:157) los define:

Son los recursos de que puede valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información: formularios de papel, aparatos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información, sobre un problema o fenómeno determinado. Cuestionario, termómetro, escalas, ecosonogramas

Para efectos de esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. Esta técnica e instrumento de recolección de datos se usa en las investigaciones de campo, tal como es el caso de esta investigación, ya que los datos recolectados son de fuente primaria, fueron obtenidos directamente de los trabajadores administrativos que laboran en el FONDAS-SUCRE.

En ese orden de ideas Avendaño (2006:36), plantea que la encuesta es:

Una estrategia oral o escrita propia de las ciencias sociales aplicadas, cuyo propósito es tener información. La información obtenida es válida solo para el periodo en que fue recolectada, ya que tanto las características como las opiniones pueden variar con el tiempo.

Para Arias (2006:72), la encuesta puede definirse: *“Como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”*

En este sentido, los autores concuerdan en que esta técnica tiene como fin primordial la recolección de información, ya sea de manera directa o indirecta en la población a estudiar, también señalan que esta información solo será válida en el periodo de tiempo recolectada.

Según Zapata (2006:195) plantea que: *“el diseño del cuestionario presupone estructurar un conjunto de cuestiones que están el planteamiento del problema, pero que concreta las ideas, creencias o supuestos que tiene el investigador”*

En tal sentido, la investigación se sustentó en el cuestionario como instrumento para la recolección de los datos, herramienta que se ajustó a la recaudación de la información suministrada por los trabajadores del FONDAS- SUCRE.

### **3.6. TÉCNICAS DE ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Para analizar los resultados se utilizó la técnica de distribución de frecuencias, que para Rada (2009:28) la define como:

Una tabla donde se muestran las elecciones de las distintas categorías que componen la variable. Cuando la variable se ha medido a nivel de intervalo es aconsejable la utilización de estadísticos que además permiten presentar la información en un formato más reducido.

Las distribuciones de frecuencias se emplean normalmente para los niveles más bajos de medición y pueden ser utilizadas para conocer la distribución de valores de cualquier tipo de variable.

Una vez analizados los resultados de la recolección de los datos, los mismos fueron representados en tablas estadísticas, lo que permitió una mejor interpretación de los mismos.

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS

El análisis de datos consiste en una tarea concienzuda donde el investigador trabaja con rigurosidad, a fin de separar los datos que son significativos para la investigación y rechaza aquellos que en realidad no sirvan para mucho.

En este capítulo se presentan y se analizan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos, los cuales son presentados en tablas, y expresados en unidades de frecuencia absoluta y en porcentajes.

#### 4.1. PERFIL DEL TRABAJADOR AUSENTISTA

En este punto se presentan los datos demográficos de los trabajadores del FONDAS- SUCRE, tales como edad, sexo, nacionalidad, estado civil, número de hijos y el número de personas que están bajo su dependencia.

Tabla 1: Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según la edad.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>De 18 a 23</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>De 24 a 29</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>
<b>De 30 a 35</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>
<b>De 36 a 41</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>
<b>De 42 en adelante</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla N° 1, se pudo observar que la mayoría de la población del FONDAS-SUCRE, está en edades comprendidas entre 30 y 41 años, representando un 70% de los encuestados, lo que significa que es una población relativamente joven.

Tabla 2: Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según su sexo.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Masculino</b>	<b>11</b>	<b>55%</b>
<b>Femenino</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

En esta tabla N° 2, se observar que la mayoría de la población ausentista del FONDAS- SUCRE, es de sexo masculino, representando el 55%. Esto puede obedecer a la naturaleza, de las labores que desempeñan como personal administrativo, dando información al público y gestiones de documentos y al perfil que se requiere para ocupar el cargo

Tabla 3: Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según su nacionalidad.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Venezolano</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
<b>Extranjero</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Los resultados presentados en esta tabla N° 3, permite señalar el total de la población ausentista del FONDAS-SUCRE, es de nacionalidad venezolana, lo cual evidencia que esta institución cumple con las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), que en su artículo 27 establece que: el noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas.

Tabla 4: Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según su estado civil.

<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Soltero (a)</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>Casado (a)</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>
<b>Concubino (a)</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>
<b>Divorciado(a)</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>
<b>Viudo (a)</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla N° 4, se pudo percibir que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-Sucre tiene una relación en condición de casado representado en un 40%, seguido de un 25% en condición de soltero, un 15% en condición de concubinato y un 15% como divorciados. Lo que implica que la mayoría tienen responsabilidad con su carga familiar y esto podría ser una causa para que falten o se retarden en sus labores en la entidad de trabajo.

**Tabla 5:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según el número de hijos.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	5	25%
De 1 a 3	12	60%
De 4 a 6	3	15%
De 7 a 10	0	0%
De 11 en adelante	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

De acuerdo a lo observado en la tabla N° 5, se pudo notar que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-Sucre, tienen de 1 a 3 hijos, lo cual representa un 60% de la población, seguido de un 25% que no poseen hijos. Estos resultados permiten señalar que la mayoría de los trabajadores tienen hijos lo que implica que tienen más responsabilidad familiar y personal.

**Tabla 6:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)- SUCRE, según el número de personas que están bajo su dependencia.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	4	20%
De 1 a 3	10	50%
De 4 a 6	4	20%
De 7 a 10	2	10%
De 11 en adelante	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Según la tabla N° 6, demuestra que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-SUCRE tienen la responsabilidad en sus hogares de 1 a 3 personas representado en un 50% y de 4 a 6 personas representado en un 20%, lo que significa el alto grado de responsabilidad que tienen los trabajadores en sus hogares, ya que tienen personas bajo su dependencia, que puede ser una causa de la ausencia o retardo al puesto de trabajo.

#### 4.2. CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRABAJADOR AUSENTISTA

En este punto se presentan los datos laborales de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, tales como el cargo que ocupa, tiempo en el cargo, antigüedad en la empresa, nivel de estudio, jornada laboral, condición de empleo y condiciones de higiene y seguridad laboral.

**Tabla 7:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-Sucre, según el cargo que ocupa.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	10	50%
Analista	3	15%
Asistente	4	20%
Secretaria	3	15%
Técnico de Campo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

De la tabla N° 7, se deduce que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-SUCRE, tienen el cargo de técnico, representado en un 50% y el cargo de asistente, con un 20%, esto implica que la organización cuenta con distintos cargos jerárquicos. Cabe resaltar que un personal bien formado proporciona a la organización valor agregado expresado en conocimientos, excelencia y calidad de trabajo.

**Tabla 8:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según el tiempo en el cargo (años).

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2	2	10%
De 3 a 5	10	50%
De 6 a 8	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

De la distribución de la tabla N° 8, se pudo observar que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-SUCRE tienen de 3 a 5 años en el cargo, representado con el 50% del total y de 6 a 8 años representado con el 40%. El cual refleja la experiencia con que el trabajador cuenta, sintiéndose seguros y confiados a la hora de dejar tareas pendientes (labores inconclusas).

**Tabla 8:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según el tiempo de antigüedad en la empresa.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2	2	10%
De 3 a 5	4	20%
De 6 a 8	14	70%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

De acuerdo a los resultados en la tabla N° 9, destaca que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-SUCRE, tienen de 6 a 8 años en la empresa, representado con el 70% del total y de 3 a 5 años con un 20%, lo que significa que la mayoría están desde que fue fundada la organización. lo que podría significar estabilidad.

**Tabla 9:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según el nivel de estudio.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
TSU	18	90%
Universitario	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

En la tabla N° 10, se visualiza que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-SUCRE, son TSU, representados con el 90% y un 10% tienen carrera universitaria, lo que demuestra que todos los trabajadores tienen estudios superiores, y que están capacitados para los cargos que ocupan dentro de la institución.

**Tabla 10:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la jornada laboral.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Diurna	20	100%
Nocturna	0	0%
Mixta	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Los resultados en esta la tabla N° 11, arrojan que la población ausentista del FONDAS-SUCRE, trabaja en horario diurno, lo que representa un 100%, lo que se debe a la naturaleza de la labor que desempeñan, por ser cargos administrativos.

**Tabla 11:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la condición de empleo.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	0	0%
Contratados	20	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla N° 12, se pudo observar que la población ausentista del FONDAS-SUCRE, están en condición de contratado representado por un 100%, lo que nos indica que a pesar de que la organización tiene 8 años de antigüedad, al igual que su personal, no cumple con la legislación laboral venezolana en materia de estabilidad laboral.

**Tabla 12:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la condición de higiene y seguridad laboral.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0%
Regular	0	0%
Buena	16	80%
Excelente	3	15%
Optima	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Con estos resultados obtenidos en la tabla N° 13, se percibe que la población ausentista del FONDAS-SUCRE, tiene una percepción equilibrada de las condiciones de higiene y seguridad laboral, es decir, existe un 80% que aseguran que son buenas las condiciones de seguridad y salud laboral, demostrando así, que la empresa está cumpliendo en cierta medida con las normas consagrados en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT)

#### **4.3. CAUSAS QUE GENERAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA (FONDAS)-SUCRE.**

A continuación se presenta la tabla estadística que identifica las causas por el cual el personal de FONDAS- SUCRE se ausenta, retarda o falta a su puesto de trabajo.

**Tabla 13:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según la identificación de las causas que han impedido la asistencia del trabajador a la organización.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Problema de transporte</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>
<b>Diligencias Personales</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>Necesidad de realizar compras (alimentos)</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>Enfermedad Común</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>
<b>Obstaculización de vías</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Enfermedad Ocupacional</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Clima organizacional</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Baja remuneración</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Permisos Particulares</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Baja motivación para trabajar</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Falta de adaptación al puesto de trabajo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

La tabla N° 14, indican que la mayoría de la población ausentista del FONDAS-SUCRE, considero que el factor que más origina que falten a sus puestos de trabajo es el de problema con el transporte, representado en un 40%, debido a que el transporte público es escaso por la zona de ubicación y no todos los trabajadores cuentan con vehículo propio. Seguido de realizar diligencias personales entre ellas: llevar hijos al colegio, medico etc. Representado con un 25%, también por realizar compras de alimentos con un 20%, debido a la situación actual de país ellos se turnan por grupos cada semana y un 15% de enfermedad común como gripe, alergias u otra; las cuales genera la falta u retraso del personal a la institución y a sus actividades diarias.

#### 4.4. CONSECUENCIAS QUE GENERAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA (FONDAS)-SUCRE.

**Tabla 15:** Distribución absoluta y porcentual de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, según las consecuencias causadas por el ausentismo laboral.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Retraso en la realización de actividades diarias	8	40%
Contratación de personal temporal	0	0%
Malestar entre los compañeros	3	15%
Vacío en su puesto de trabajo	6	30%
Quejas por parte de los compañeros de trabajo	3	15%
Accidentes laborales	0	0%
Disminución de la productividad	0	0%
Otra (s)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- Sucre. Año 2016.

Según la tabla N° 16, el 40% de los trabajadores encuestados, indicaron que la consecuencia que trae su ausentismos es el retraso de las actividades diarias por las diversas circunstancias del día a día.

Otro factor que se destaca es el vacío en el puesto de trabajo con un 30%, esto se debe a que la empresa no contrata personal temporal cuando un trabajador se ausenta. También se evidencia con un 15% malestar de los

compañeros de trabajo y con otro 15% las quejas de los mismos; esto hace presumir que no hay un buen clima organizacional, lo que ocasiona.

## CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos mediante la entrevista con los instrumentos aplicados a los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, se puede concluir que:

- La mayoría del personal que labora en FONDAS-SUCRE son hombres, con edades comprendidas entre 30 y 41 años; están casados; poseen un nivel de estudios de Técnico Superior Universitario (TSU); tienen entre 1 a 3 hijos y su antigüedad dentro de la empresa es de entre 6 a 8 años.
- Las causas más comunes entre los trabajadores del FONDAS-SUCRE que originan el ausentismo laboral están problemas con el transporte, realizar diligencias personales, también realizar compras de alimentos y enfermedades comunes.
- La consecuencia más resaltante que trae el ausentismo en el FONDAS-SUCRE es el retraso de las actividades diarias. Otra es el vacío en los puestos de trabajo, esto debido a que la empresa no contrata personal temporal cuando un trabajador se ausenta. También se encuentra que la falta de algún trabajador trae malestar y quejas entre los compañeros de trabajo.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización lo siguiente:

- Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, mediante talleres que permitan que los trabajadores posean una buena comunicación con sus supervisores y con sus compañeros de trabajo.
- Seguir con el plan de salidas programadas de los trabajadores, para que realicen sus compras, ya que así la empresa está preparada para el ausentismo.
- Invertir en un transporte, para facilitar el ingreso a las instalaciones y evitar o disminuir el retraso de los trabajadores.

A los trabajadores se les recomienda:

- Tener una buena planificación tanto dentro como fuera de su trabajo, ya que actividades como las diligencias personales pueden ser realizadas en horarios que no sean laborales.
- Tomar previsiones con los transportes para que no sean causa de retrasos o faltas al trabajo, o que no sea el motivo principal.
- También se recomienda participar con antelación las faltas o retrasos que pudiera tener, debido a que los supervisores deben solventar esa falta de personal.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

Arias, F. (2004). El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología de investigación. 4ta ed. Caracas. Espíteme.

Avendaño (2006:36), plantea la encuesta como instrumento para recolección de datos de investigación.

Becerril, Reza F. (1997). Ciencia, metodología e investigación. 1era ed. México. Longman de México editores.

Bounocore, D. (1980). Diccionario de Bibliotecología. 2da ed. Buenos Aires. Marymar.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta ed. Bogotá. McGraw-Hill Interamericana.

García Córdoba, F. (2004). La tesis y el trabajo de tesis. 1era ed. México: Limusa.

Gómez, Marcelo. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. 10ma ed. Brujas. Córdoba.

Guadix (2006:23). El marco institucional. 4ta ed. España: Limusa

Instructivo de Trabajo de Grado de la Escuelade Ciencias Sociales (2005).  
Universidad de Oriente.

Sabino, C. (2008).El proceso de Investigación. 10ma ed.  
Episteme.Guatemala.

## **TESIS**

Gómez y Núñez (2011). Análisis del ausentismo laboral enla biblioteca central de la Universidad de Oriente. Núcleo Monagas durante elprimer semestre de año 2011. Informe de áreas de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Leonett y Méndez (2005). Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “la fuente” Maturín estado Monagas. Informe de áreas de grado presentado como requisito parcial para optar al título de licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.

Sierra y Hurtado (2012).Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. Servicio de medicina I y II. Hospital “Ruiz y Páez”. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en enfermería. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

## **LEYES**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, según Gaceta Oficial Extraordinaria N°5.908 del 19 de febrero de 2009.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, según Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.076 del 07 de mayo de 2012.

## CONSULTAS ELECTRONICAS

Cruz, Ángel (s/f). El Ausentismo en las Empresas. Disponible en:  
<http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml#ixzz4FPvWyWzW> [Consultado el: 24/07/2016]

Definición ABC, Diccionario (2007-2016:54). Concepto de causas

Diccionario Universal (1995: 52) concepto de consecuencias

Definición ABC, Diccionario (2007-2016) concepto de factores

Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS). Disponible en:  
<http://fondas.gob.ve/index.php/la-institucion/>[Consultado el: 24/07/2016]

Fumero J., Albin H. (s/f). Descripción Sistemática de la Estructura de un Trabajo de Investigación. Disponible en:  
<http://www.monografias.com/trabajos67/descripcion-sistemica-estructura/descripcion-sistemica-estructura2.shtml#ixzz4FQdaEebh>[Consultado el: 23/07/2016]

González, Randolp. (2012). El Ausentismo Laboral. Disponible en: [randolpgr16.blogspot.com](http://randolpgr16.blogspot.com)[Consultado el: 24/07/2016]

Guadix (2006:23) El marco institucional. <http://www.sswm.info>

Macero, Bogard (s/f). El Ausentismo. Disponible en: [agendah4.blogspot.com](http://agendah4.blogspot.com)[Consultado el: 22/07/2016]

Pérez P. Julian y Merino, María. (2010) Definición de personal - Qué es, Significado y concepto. Disponible en:<http://definicion.de/personal/>[Consultado el: 06/10/2016]

Pinto T., Juan. (2012;125) Ausentismo Laboral. Disponible en: [ausentismolabora.blogspot.com](http://ausentismolabora.blogspot.com) [Consultado el: 22/07/2016]

Riquelme K, Roberto R. (2012;46). Causas del Estrés y Ausentismo Laboral. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos95/causas-del-estres-y-ausentismo-laboral/causas-del-estres-y-ausentismo-laboral.shtml> [Consultado el: 26/07/2016]

Ruiz, María s. y Vargas, Jaqueline (2008) Fuentes de Información Primarias, Secundarias y Terciarias. Disponible en: [ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIAS.pdf](http://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIAS.pdf) [Consultado el: 28/07/2016]

## REVISTAS

Rodríguez, Andrés; Samaniego, Carlos y Ortiz, Yolanda (1996). Auditoria Pública. Revista de los Órganos Autonómicos de Control Externo. Causas del Ausentismo Laboral. (págs.14-19). Disponible en: [www.auditoriapublica.com/hemeroteca/199610-07-14.pdf](http://www.auditoriapublica.com/hemeroteca/199610-07-14.pdf) [Consultado el: 28/07/2016]

## **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO**

### **CUESTIONARIO**

El cuestionario descrito a continuación tiene como finalidad servir como medio para recabar la información necesaria para llevar a cabo una investigación sobre el ausentismo laboral en el Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista, (FONDAS) Cumaná, Estado Sucre.

La información recolectada a través del presente instrumento será de carácter estrictamente confidencial y no compromete, bajo ninguna circunstancia, su cargo o estabilidad laboral. Se garantiza que los datos suministrados serán utilizados únicamente para fines académicos.

Agradezco de antemano la veracidad y objetividad en la información suministrada al momento de responder las interrogantes. Para lo cual se sugiere seguir las siguientes Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se le formula, marque con una equis (X) la respuesta que considere en cada interrogante y por favor no deje ninguna pregunta sin responder. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Br. Benítez, Nelcyr. C.I. 20.347.263

Br. Farías, Joselyn. C.I. 19.978.632

CUESTIONARIO DISEÑADO PARA ANALIZAR EL AUSENTISMO  
LABORAL EN EL FONDO DE DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA,  
(FONDAS) CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2016.

I. DATOS DEMOGRAFICOS

Datos Personales

1. Edad:

- 1.1. De 18 a 23 ( )
- 1.2. De 24 a 29 ( )
- 1.3. De 30 a 35 ( )
- 1.4. De 36 a 41 ( )
- 1.5. De 42 en adelante ( )

2. Sexo:

- 2.1. Masculino ( )
- 2.2. Femenino ( )

3. Nacionalidad:

- 3.1. Venezolano (a) ( )
- 3.2. Extranjero (a) ( )

4. Estado Civil:

- 4.1. Soltero(a) ( )
- 4.2. Casado(a) ( )
- 4.3. Concubino (a) ( )
- 4.4. Divorciado(a) ( )
- 4.5. Viudo (a) ( )

5. Número de hijos:

5.1. Ninguno ( )

5.2. De 1 a 3 ( )

5.3. De 4 a 6 ( )

5.4. De 7 a 10 ( )

5.5. De 11 en adelante ( )

6. Número de personas que están bajo su dependencia:

6.1. Ninguno ( )

6.2. De 1 a 3 ( )

6.3. De 4 a 6 ( )

6.4. De 7 a 10 ( )

6.5. De 11 en adelante ( )

Datos Laborales

7. Cargo que ocupa:

7.1. Analista ( )

7.2. Técnico ( )

7.3. Asistente ( )

7.4 Secretaria ( )

7.5 Técnico de Campo ( )

8. Tiempo en el cargo (años):

8.1. De 0 a 2 ( )

8.2. De 3 a 5 ( )

8.3. De 6 a 8 ( )

9. Tiempo de antigüedad en la empresa (años):

9.1. De 0 a 2 ( )

9.2. De 3 a 5 ( )

9.3. De 6 a 8 ( )

10. Nivel de estudios:

10.1. Bachiller ( )

10.2. TSU ( )

10.3. Universitario ( )

11. Jornada laboral:

11.1. Diurna ( )

11.2. Nocturna ( )

11.3. Mixta ( )

12. Condición de empleo:

12.1. Fijo ( )

12.2. Contratado ( )

13. ¿Cómo calificaría usted las Condiciones de higiene y seguridad laboral en su centro de trabajo?:

13.1. Mala ( )

13.2. Regular ( )

13.3. Buena ( )

13.4. Excelente ( )

13.5. Optima ( )

## II. CAUSAS QUE GENERAN EL AUSENTISMO

14. Identifique cuales de estas causas han impedido que usted asista a su sitio de trabajo.

- 14.1 Permisos particulares ( )
- 14.2 Enfermedad común ( )
- 14.3 Enfermedad ocupacional ( )
- 14.4 Problemas de transporte ( )
- 14.5 Obstaculización de vías de comunicación ( )
- 14.6. Necesidad de realizar compras (alimentos) ( )
- 14.7. Clima organizacional ( )
- 14.8. Baja remuneración ( )
- 14.9. Baja motivación para trabajar ( )
- 14.10 Falta de adaptación a su puesto de trabajo ( )

## III. CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO

15. Identifique las consecuencias que ocasiona su ausencia, retardo o abandono en sus áreas de trabajo.

- 16.1 Retraso en la realización de actividades diarias ( )
- 16.2 Contratación de personal temporal ( )
- 16.3 Malestar entre los compañeros ( )
- 16.4 Vacío en su puesto de trabajo ( )
- 16.5 Quejas por parte de los compañeros de trabajo ( )
- 16.6 Accidentes laborales ( )
- 16.7 Disminución de la productividad ( )
- 16.8 Otra (s) ( ) Indique \_\_\_\_\_

## HOJAS DE METADATOS

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

<b>Título</b>	Análisis del ausentismo laboral en el fondo para el desarrollo agrario socialista, (fondas) Cumaná, estado sucre. Año 2016.
<b>Subtítulo</b>	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
<b>Br. Benítez, Nelcyr</b>	<b>CVLAC</b>	<b>20.347.263</b>
	<b>e-mail</b>	<b>sabrinab_2103@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Br. Farías, Joselyn</b>	<b>CVLAC</b>	<b>19.978.632</b>
	<b>e-mail</b>	<b>jjfc_0803@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	

Palabras o frases claves:

ausentismo laboral/ causas/ consecuencias

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Escuela de Ciencias Sociales	Departamento de Recursos Humanos

### Resumen (abstract):

El ausentismo laboral es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los trabajadores al trabajo, cualquiera sea la causa por el cual se ausenta. El propósito de esta investigación es analizar el ausentismo laboral en el Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS), Cumaná, estado Sucre. Año 2016; para ello se realizó un estudio de campo, de nivel descriptivo; tomando en cuenta a todos los trabajadores que laboran en dicha institución. Para efectos de esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual permitió obtener de manera directa la información. Una vez analizados los resultados de la recolección de los datos, los mismos fueron representados en tablas estadísticas que permitieron una mejor interpretación. El estudio arrojó que el ausentismo laboral es un problema que está influenciado por diversas causas, como son el problema del transporte, las diligencias personales, realizar compras de alimentos, entre otros; trayendo como consecuencia principal el retraso en la realización de las actividades diarias.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail				
<b>Marina Luisa Patiño Rivero</b>	ROL	C <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/>
		A <input type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	10463345			
	e-mail	marinaluisa345@gmail.com			
	e-mail				

Fecha de discusión y aprobación:

**Año Mes Día**

<b>2016</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: **SPA** \_\_\_\_\_

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6**

Archivo(s):

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
Curso Especial de Grado- Benítez-Farías.doc	Application/word

Alcance:

**Espacial:** \_\_\_\_\_ **(Opcional)**

**Temporal:** \_\_\_\_\_ **(Opcional)**

**Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) Gerencia de Recursos Humanos**

---

**Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciadas**

---

**Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos**

---

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente**

---

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

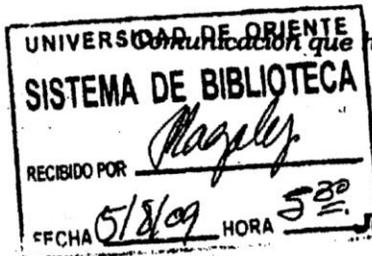
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

*[Signature]*  
**JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO**  
Secretario

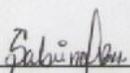


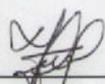
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

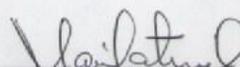
JABC/YGC/maruja

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6**

**Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) :** “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.

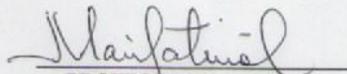
  
\_\_\_\_\_  
**Benítez Nelcy**  
Autor

  
\_\_\_\_\_  
**Fariás Joselyn**  
Autor

  
\_\_\_\_\_  
**Marina Patiño Rivero**  
C.I: 10.463.345  
Asesor

**APROBADO POR:**

**ANALISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL FONDO PARA  
EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA, (FONDAS)  
CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2016.**



**PROFESORA: Marina Patiño**

**C.I: 10.463.345**

**Tutor**