



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

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO
LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE LA
CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL SUCRE
(CORPOELEC), CUMANÁ, ESTADO
SUCRE, AÑO 2017.

TUTOR:	AUTORES:
Profa. Marina Patiño.	Abreu, Diana. C.I:24.513.665 Córdova, Manuel. C.I:24.129.801 Rodríguez, Carlos. C.I:22.629.977

**Trabajo de grado, modalidad Curso Especial de Grado, presentado
como requisito parcial para optar al Título de Licenciados en
Gerencia de Recursos Humanos**

Cumaná, noviembre de 2017



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO

LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE LA

CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL SUCRE

(CORPOELEC), CUMANÁ, ESTADO

SUCRE, AÑO 2017.

AUTORES:

Abreu, Diana. C.I:24.513.665

Córdova, Manuel. C.I:24.129.801

Rodríguez, Carlos. C.I:22.629.977

APROBADO POR:

Profa. Marina Patiño

Prof. Anselmo Millán

Profa. María Montañez

Cumaná, noviembre de 2017

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
DEDICATORIA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
LISTA DE CUADROS	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
NATURALEZA DEL PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Objetivos.....	9
1.2.1. Objetivo general	9
1.2.2. Objetivos específicos.....	9
1.3. Justificación	10
CAPITULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1 Definiciones de ausentismo laboral	14
2.2.2 Tipos de ausentismo laboral.....	15
2.2.3 Factores que generan el ausentismo laboral.....	17
2.2.4 El rol del supervisor en relación al ausentismo	22
2.3 Marco institucional	24
2.3.1 Reseña histórica.....	25
2.3.2 Misión, visión, y objetivos	27
2.2.3 Estructura organizativa de CORPOELEC Sucre.	29
2.4. Bases legales	30
2.4.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	30

2.4.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).....	30
2.5. Definición de términos básicos	31
CAPÍTULO III	32
MARCO METODOLÓGICO	32
3.1. Nivel de investigación	32
3.2. Diseño de investigación	32
3.3. Población.....	33
3.4. Fuentes de información	33
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
CAPÍTULO IV.....	36
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
4.1. Datos demográficos del personal ausentista del Departamento de Nómina Sucre de CORPOELEC.....	37
4.2. Factores individuales que inciden en el ausentismo laboral.	43
4.3. Factores externos que influyen en el ausentismo laboral.	45
4.4. Factores organizacionales que provocan en el ausentismo laboral....	47
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	54
HOJA METADATOS	59

DEDICATORIA

A DIOS y la Virgen Del Valle, por darme salud, fortaleza y sabiduría en esta etapa de mi vida y en las situaciones más difíciles de mis estudios.

A mi Mamá, Yelitza Patiño, quien con su amor, esfuerzo y dedicación me apoyó y me acompañó, brindándome su apoyo incondicional para seguir adelante y poder cumplir todas mis metas.

A mis Abuelos Eliso Patiño y Neli Montaña, pilares fundamentales en mi existencia, guías en mi trayectoria por la vida. Abuelo aunque no te pude dar la satisfacción de estar físicamente en este momento sé que me seguirás cuidando y guiando, en donde estés, esto es para ti.

A mis hermanos Cruz Vásquez y Ronald Vásquez, con quienes he compartido la toda mi vida y por ser además de mis hermanos mis grandes amigos.

A toda mi Familia, que con su admiración y motivación supieron brindarme los mejores valores, para ser hoy en día lo que soy.

A mis compañeros de tesis Carlos Rodríguez y Diana Abreu, por su confianza, compañerismo, amistad, gesto y apoyo que me mostraron en todo momento para la realización de este trabajo.

Br. Manuel Córdova

DEDICATORIA

Primeramente le doy gracias a Dios, por haberme dado salud y fortaleza para llegar hasta este punto.

A mi madre, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, la motivación constante, la cual me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A la Ing. Zulibeth Fornez, por haber colaborado con sus ideas y su experiencia.

A mis compañeros Carlos Rodríguez y Manuel Córdova, por haberme soportado, durante todos los semestres.

A todos aquellos profesores por los que hemos pasado, quienes nos han dado todos los conocimientos que ahorita tenemos. Gracias a ustedes estoy aquí parada en este momento, espero seguir creciendo e ir logrando todos mis objetivos.

Br. Diana Abreu

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios, por guiar cada uno de mis pasos hacia logro de mis objetivos; por darme el regalo de la vida, llenarme sabiduría y fortaleza para seguir a adelante.

A mi familia, por ser mi pilar fundamental en la vida, por no dejarme caer en los momentos de adversidad, por acompañarme en los momentos de alegría y ser quienes fomentaron los valores morales que me han hecho la persona que soy. Gracias a ellos estoy donde estoy y he alcanzado mis metas. Los amo.

A mis profesores y mis tutores, por los conocimientos impartidos que son la base de la excelencia profesional.

A mis amigos y mis compañeros de trabajo de grado, porque sin ellos este logro no estaría materializado. Somos un gran equipo.

A todos, ¡mil gracias!

Br. Carlos Rodríguez.

AGRADECIMIENTO

A Dios, compañero inseparable, confidente, consejero, y guía en el recorrido de los caminos que nos ha tocado transitar. Gracias infinitas por no desampararnos y ayudarnos a alcanzar las metas trazadas.

A la profesora Marina Patiño, por brindarnos sus asesorías y conocimientos, los cuales fueron necesarios para el desarrollo de este trabajo.

A la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) y a todo el personal que allí labora, quienes nos brindaron un gran apoyo y la oportunidad de realizar el trabajo en esa empresa.

A la casa más grande, la Universidad de Oriente, al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, y los profesores que lo integran, por abrir sus puertas y permitirnos alcanzar esta gran meta a través de los conocimientos impartidos.

MUCHAS GRACIAS.

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 1 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Edad	37
Cuadro N°2 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en cuanto a: Sexo	38
Cuadro N°3 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: estado civil	39
Cuadro N°4 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Carga familiar	40
Cuadro N°5 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Nivel académico	40
Cuadro N°6 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a la Jornada de Trabajo	41
Cuadro N°7 Distribución absoluta y del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Antigüedad en la Organización.....	42
Cuadro N°8 Identificación de los factores individuales del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre.	44
Cuadro N°9 Identificación de los factores externos del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre.	45
Cuadro N°10 Identificación de los factores organizacionales del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre.	47



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

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO
LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE LA
CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL SUCRE
(CORPOELEC), CUMANÁ, ESTADO
SUCRE, AÑO 2017.**

AUTORES:
Abreu, Diana. C.I:24.513.665.
Córdova, Manuel. C.I:24.129.801
Rodríguez, Carlos.C.I:22.629.977

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal del departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre, Cumaná, estado Sucre. Para ello se hizo necesario realizar un estudio de campo de nivel descriptivo, tomando como población los ocho trabajadores correspondientes al personal del Departamento de Nómina de dicha organización. Se procedió a la aplicación de una encuesta estructurada, utilizando como instrumento un cuestionario. La presentación de los resultados se expresó en cuadros estadísticos con información absoluta y porcentual, Observando que la totalidad de los trabajadores son de sexo femenino, con edades por encima de los 30 años. El factor interno que genera más ausentismo laboral en los trabajadores es la enfermedad común, mientras que el factor externo que prevalece son las condiciones climáticas, por su parte el factor organizacional más influyente en la falta del trabajador, es la enfermedad ocupacional. Estos resultados sirvieron de base para plantear recomendaciones que permitan reducir el ausentismo y sus consecuencias.

Palabras clave: Ausentismo laboral, factores internos, factores externos, factores organizacionales.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones es muy importante cada una de las personas que laboran a diario, conocidas en algunas partes como Recursos Humanos, mientras que en otras se les conoce como Talento Humano, quienes representan un papel indispensable, ya que son los principales contribuyentes a la producción de bienes y servicios.

En este sentido, es fundamental desarrollar un clima organizacional adecuado, así como también estrategias que permitan que los trabajadores se sientan satisfechos a nivel individual, e identificados con los objetivos organizacionales.

Esta responsabilidad es de todos los integrantes de la organización, sin embargo, recae principalmente en los gerentes, quienes serán los encargados de organizar y orientar cada una de las actividades que se desarrollan dentro de la misma y llevadas a cabo por el personal que está a su cargo. Buscando siempre, cuales son las necesidades de los trabajadores y proponiendo estrategias que conserven una actitud positiva en los mismos, ante su trabajo y entre cada trabajador.

Existen organizaciones que están carentes de líderes o gerentes capaces de conducir de manera efectiva cada uno de los procesos administrativos llevados a cabo en la misma, descuidando la atención que amerita el recurso humano. Estos problemas son fáciles de percibir y ninguna organización está exenta de pasar por ello.

Hoy en día existe un gran número de organizaciones que están siendo afectadas por gran índice de ausentismo laboral, lo que pudiese originar perdidas a la organización, a través de los costos elevados y la baja

productividad. Este problema por lo general, está relacionado con la política establecida por la entidad de trabajo, la calidad del entorno del trabajo, la insatisfacción de los trabajadores o por factores individuales a la persona.

El ausentismo laboral puede llegar a ser un gran problema si no se ataca desde el momento en que comienza a aparecer. Su significado es bastante claro, pero surgen ciertas diferencias cuando cada persona adapta este concepto a su punto de vista. En este sentido se define ausentismo laboral como la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo.

De allí que, este estudio tiene como objetivo analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral en el departamento de nómina de la Corporación Eléctrica Nacional Sucre (CORPOELEC), Cumaná, estado sucre, año 2017.

El nivel de esta investigación es de tipo descriptivo, utilizándose un diseño de campo, en un área de estudio enmarcada en el departamento de nómina de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), Cumaná, estado Sucre, considerando una población de 8 personas.

En lo relativo al estudio y recolección de información, se utilizaron fuentes primarias, por medio del contacto directo con los Trabajadores del Departamento Nomina.

En lo referente a las técnicas, se utilizó una encuesta estructurada, y como instrumento el cuestionario.

A partir de esas respuestas y a través de los instrumentos empleados por los investigadores surgieron datos de interés, que fueron presentados en cuadros estadísticos con la información absoluta y porcentual.

El estudio está conformado por cuatro capítulos, que se distribuyen de la siguiente manera:

En el capítulo I, se expone el Planteamiento del Problema, el Objetivo General y los Específicos que indican la finalidad de la investigación y la Justificación de la misma.

En el capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico, los Antecedentes de la Investigación, las Bases Teóricas, Marco Institucional, Bases Legales y la Definición de Término.

En el capítulo III, se enfoca el tipo y nivel de investigación, la población o universo, las técnicas y los procedimientos empleados en el estudio.

En el capítulo IV, se presentan y se interpretan los datos.

Finalmente, se emiten las consideraciones finales que abarcan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

NATURALEZA DEL PROBLEMA

En este capítulo se presenta un diagnóstico general, el cual sirve para reconocer la situación problema y el porqué de su existencia. El mismo consta de: planteamiento del problema, los objetivos perseguidos y la justificación de la investigación.

1.1. Planteamiento del problema

Desde que existe la humanidad, las personas han sentido la necesidad de relacionarse con otras y se han dedicado a la creación de tribus, grupos o comunidades con el fin de trabajar mejor y poder obtener los recursos naturales que posee el mundo.

Todo lo anterior refleja que el éxito, en su mayoría, proviene del trabajo en equipo, que pone en práctica la división de tareas y responsabilidades. Esto implica destinar una actividad específica a cada miembro, haciendo más eficaz el logro de los objetivos.

Este comportamiento transcurrió en el tiempo, y gracias a los buenos resultados que se obtenían de trabajar en equipo, se dio paso a la creación de grupos de trabajo constituidos formalmente, y que se les conocen como organizaciones. Según Chiavenato (2007:5) “las organizaciones son sistemas de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre personas es esencial para la existencia de la organización”

De acuerdo a lo planteado por Chiavenato, las organizaciones son sistemas creados en base a la coordinación de las funciones de los

trabajadores, que permiten alcanzar las metas y los objetivos planteados, manteniendo en vida a la misma. De esta manera pueden ser satisfechas las necesidades tanto de la organización como de los trabajadores.

Satisfacer las necesidades básicas es función de una organización, por ello, tiene como finalidad la administración de sus recursos, para así, obtener el mayor beneficio económico y productivo. Tomando en cuenta, que toda organización funciona con la unión de todos y cada uno de los miembros que están destinados a trabajar para el logro de los objetivos.

En ese mismo sentido, las organizaciones utilizan todos sus recursos para satisfacer las necesidades de la sociedad a través de bienes y servicios, y su vez tratar de ser mejor que la competencia. Su buen funcionamiento depende de todas las partes que la conforman, dentro de las cuales se encuentra el recurso humano, que son todas las personas que la integran y, además, juegan un papel importante.

El recurso humano representa los conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades de todo los trabajadores inmerso en la organización. Un personal capacitado es un recurso sumamente importante, ya que su trabajo diferencia a una organización de otra y además le da valor a la misma.

Es por ello, que el recurso humano es esencial e indispensable, ya que su participación es vital para el logro de los objetivos individuales y colectivos. Es fundamental que el personal se sienta identificado con la organización y las labores que desempeñan, para que todas las actividades se realicen de forma eficaz y eficiente.

Cuando una organización fomenta valores, ayuda a que los trabajadores se sientan parte de la misma, fortaleciendo el trabajo en

conjunto y el sentido de pertenencia, que permite enfocar todos los esfuerzos hacia el logro de las metas planteadas.

Por lo tanto, es trabajo de la organización adecuar sus espacios e implementar una buena cultura organizacional para que sus miembros se sientan a gusto dentro de su espacio de trabajo. De esta forma garantiza el pleno desarrollo de todas las funciones a desempeñar dentro de la misma, permitiendo que sus trabajadores laboren de manera conjunta y que el éxito sea parte de todas sus actividades.

Sin embargo, muchas veces el éxito se ve amenazado por diversos factores que traen como consecuencia el ausentismo laboral.

El término ausentismo, deriva del vocablo latino absentis que significa ausente, separado o lejano. La Real Academia española lo acepta como sinónimo de absentismo y lo define como “Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”. Es decir, consiste en el abandono o no presencia de un trabajador en su lugar de trabajo y de todas las funciones que ejerce dentro de él, incurriendo en una falta a lo que se estipula en el contrato de trabajo.

El ausentismo laboral es un elemento que debe ser tomado en cuenta en todas las organizaciones, por esa razón, se deben emplear planes y estrategias para disminuir los factores que lo originan.

Conocido también como absentismo laboral, el ausentismo puede presentarse de forma justificada o injustificada, y se considera uno de los aspectos que más preocupan a las organizaciones, ya que es capaz de reducir, de manera significativa, la productividad, generando pérdidas

Este problema representa un gasto para la organización; significa la remuneración a un trabajador que, dentro de un cargo, no se está cumpliendo a cabalidad con las funciones que requiere, ya que no se encuentra presente. Además de un gasto, también representa un problema de desorganización que puede afectar la calidad del bien o producto ofrecido.

Los cambios en la situación actual del país permite que el ausentismo laboral se acentúe dentro de las organizaciones, generando un incremento en los costos laborales y crea condiciones que originan errores que perjudican el proceso productivo, causando una desmejora en la calidad del producto o bien que se ofrece a la sociedad.

El ausentismo ha ido incrementándose a través del tiempo en todos los sectores productivos. Por lo tanto se ha convertido en un tema relevante para la toda organización, en especial para el área de recursos humanos, que es el encargado de la eficiencia del personal.

Este problema deriva de diversos factores. Para Gil (2008:105):

En el origen del ausentismo interactúan variados factores, entre los que se encuentran, los individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como unidad básica de la empresa u organización de trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades y conocimientos. Otro factor que interviene, son los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente de trabajo, y por último, los factores ambientales o extra laborales determinados por el medio social en que operan dichas empresas y organizaciones.

Lo citado anteriormente refleja que el ausentismo nace de varias vertientes y no sólo de una. Puede ser causado por factores directamente relacionado con la persona o trabajo, de la organización o del ambiente que los rodea.

Las políticas, clima organizacional y falta de personal son ejemplo que representan los factores organizacionales. Mientras que las obligaciones del hogar, enfermedades comunes, diligencias personas, entre otros, son ejemplo de factores individuales. Y por último, los problemas de transporte público, condiciones climáticas, cierre de vías públicas, y otros, reflejan los factores externos.

Estos factores también influyen en el desempeño de cada uno de los miembros de la organización, lo que provoca que los mismos sientan insatisfacción, y como consecuencia genera el ausentismo laboral.

La Corporación Eléctrica Nacional Sucre (CORPOELEC) no escapa del ausentismo y de los diversos factores que lo originan. Según información suministrada, a través de una entrevista informal con el gerente de recursos humanos encargado del departamento de nómina, señaló que existe esta problemática dentro de su personal. Dicha situación trae desequilibrio en el trabajo realizado, pues genera una mala coordinación de las funciones o actividades del personal que allí labora. Y podría, en el futuro, generar consecuencias negativas, tanto para los trabajadores como para la organización.

CORPOELEC, es una sociedad anónima gubernamental que se encarga de sector eléctrico del país. Está adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica. Anteriormente estaba dividida en empresas regionales, las cuales fueron unificadas posteriormente dándole paso a dicha entidad de trabajo.

Es por ello que este trabajo tiene como objetivo la identificación y análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral en los

trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre, Cumaná, Estado Sucre. De allí, se plantean las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los datos demográficos del personal ausentista del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre?
- ¿Cuáles son los factores individuales que inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre?
- ¿Cuáles son los factores externos que influyen en el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre?
- ¿Cuáles son los factores organizacionales que provocan el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral en el Departamento de Nómina de la Corporación Eléctrica Nacional Sucre (CORPOELEC), Cumaná, Estado Sucre, año 2017.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar los datos demográficos del personal ausentista del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.

- Determinar los factores individuales que inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.
- Determinar los factores externos que influyen el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.
- Determinar los factores organizacionales que provocan el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.

1.3. Justificación

Ninguna organización puede funcionar sin personas que ejecuten las actividades necesarias. Las mismas deben ser eficaces al momento de manejar a todo el talento humano que se desenvuelve en ellas, para poder mantenerse dentro de la competitividad y el mercado. Por ello, es necesario integrar a todas las personas capaces de cumplir, de forma eficaz y eficiente, con todo lo requerido en el puesto de trabajo; encaminados al logro de los objetivos de la organización.

Por lo tanto, la presencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo es el elemento clave dentro de toda organización para que se puedan desarrollar las actividades y pueda ser alcanzado lo que se desee.

Cuando hay constantes faltas por parte del personal que labora dentro de la organización, es suficiente muestra de que existe ausencia laboral, lo que trae como consecuencia la reducción de productividad de la empresa, así como también la creación de diversos problemas organizativos y

gerenciales, y los altos costo que generaría el no presentarse a cumplir con las labores diarias en la institución.

El ausentismo laboral es un aspecto muy importante que las empresas deben considerar para poder lograr los objetivos institucionales y las metas que deseen alcanzar. Para ello es de gran importancia contar con planes que permitan reducir la ausencia por parte de los trabajadores.

Al realizar este estudio y la evaluación de los factores que inciden en el ausentismo laboral, se pueden emplear soluciones y recomendaciones que le sean de utilidad a la organización para corregir y reducir esta gran problemática como lo es la ausencia laboral.

Por lo tanto, el personal que labora dentro de la organización, debe sentirse comprometido con la entidad de trabajo y con su trabajo, asistiendo regularmente el tiempo establecido, y la empresa debe poseer todas las herramientas necesarias que permita brindar al personal la motivación suficiente para que tengan mayor rendimiento y mayor satisfacción.

Por otro lado, a través de este estudio, se aplican conocimientos que se obtienen a lo largo de la carrera universitaria, lo que ayuda a adquirir experiencia para el desenvolvimiento futuro de la profesión. Además de que dicho estudio puede servir de guía para otras investigaciones realizadas por terceros, siempre y cuando guarden relación al tema expuesto.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan los antecedentes de la investigación. De igual forma se plantean las bases teóricas que sirven de sustento para desarrollo del estudio, bases legales, marco institucional y la definición de términos básicos.

2.1. Antecedentes de la investigación

El termino ausentismo o absentismo, deriva del vocablo latino absentis que denota “ausente, separado, lejano”. Actualmente su uso sigue siendo el mismo, con la finalidad de definir la falta o ausencia de un trabajador dentro de su jornada de trabajo. Este problema viene suscitado por causas de diferentes índoles que conllevan al trabajador a tomar dicho comportamiento.

En tal sentido, otros investigadores se dedicaron a fortalecer sus estudios de acuerdo al origen, causas, consecuencias, entre otros, del ausentismo laboral. Lo que permitió obtener los siguientes antecedentes de trabajos sobre el tema de estudio, que permiten fundamentar esta investigación.

Navarro (2012), en su tesis de grado titulada: “Ausentismo laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos de la empresa CGV Bauxilum, Puerto Ordaz, Estado Bolívar” Universidad Católica Andrés Bello, Núcleo Guayana. En su investigación para optar al título de Especialista en Administración de Empresas, Mención Finanzas, realizada bajo modalidad de campo, concluye que el ausentismo laboral es un fenómeno que ha tenido un notable incremento en los últimos años, su control y reducción supone un reto importante para la empresa, por ende, las

estrategias para minimizar o reducir esta realidad, deben ser un esfuerzo conjunto de todas las áreas de la empresa y de la representación sindical, donde el Departamento de Recursos Humanos juega un papel significativo.

Por su parte, Sierra y Hurtado (2012), en su tesis de grado titulada: “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. Servicio de Medicina I y II, Hospital Ruiz Páez”, Universidad de Oriente, Núcleo Bolívar. En su investigación para optar al título de Licenciado en Enfermería, realizada bajo modalidad de campo. En la misma concluyen que el ausentismo laboral es un problema que está influenciado por diversas causas y factores internos y externos. Que son de importancia para tomar las acciones necesarias que ayuden a disminuir el ausentismo laboral a corto, medio y largo plazo.

Leonett y Méndez (2005), en su informe de área de grado titulado: “Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”, Maturín, Estado Monagas”, Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. En su investigación para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, realizada bajo modalidad de campo. Concluyeron que: este tipo de inasistencia ha trascurrido en el tiempo, y trae como consecuencia la pérdida de dinero para la empresa, ya que esta tiene que remunerar al trabajador ausente, y en dado caso, al suplente. Además de representar un retraso en las actividades, y por ende, no permite la continuidad de las mismas, generando un desequilibrio en todas las labores a realizar.

Los antecedentes anteriormente expuestos, representan un elemento base para la elaboración del trabajo de investigación, aportando aspectos significativos que ayudan a la comprensión del tema de estudio.

Además, permiten resaltar la importancia que tiene esta problemática para las entidades de trabajo, debido al auge que ha tomado en los últimos años, y que, adicionalmente, representa un gasto y desequilibrio dentro del área de trabajo.

2.2. Bases teóricas

A continuación se harán referencias a los planteamientos teóricos conceptuales que sirvió de soporte a la investigación, tomando la posición de diferentes autores en relación a las variables de estudio.

2.2.1 Definiciones de ausentismo laboral

Se habla de ausentismos laboral cuando los trabajadores de alguna institución no se presentan o no asisten al puesto de trabajo, incumpliendo con los deberes o condiciones establecidos por la institución.

En tal sentido, se presenta la definición de Chiavenato (2003:203):

Es 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.

Según Chiavenato cuando se habla de ausentismo, se refiere a la falta que un trabajador, por cualquier razón, no asiste a su puesto de trabajo o se demora en asistir, es decir, es la ausencia del trabajador en momentos en los que debe estar trabajando.

Según Prieto (1990:16), citado por Guevara (1994) “el fenómeno del ausentismo por su naturaleza misma es una mezcla compleja de características físicas-psicológicas del individuo con relación al medio ambiente que lo rodea”.

De acuerdo a la cita anterior, se puede concluir que las condiciones tanto físicas como psicológicas del individuo, así como el ambiente laboral, forman parte de las variables que influyen en el ausentismo laboral.

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”.

En relación a la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo, el ausentismo es la falta por parte de un trabajador a su puesto de trabajo, aun cuando era importante su asistencia para la realización de las tareas a desarrollar, quedando excluidas las vacaciones que le corresponde y las huelgas

2.2.2 Tipos de ausentismo laboral

Los tipos o clases de ausentismo que existen, según Chiavenato (2004:103), se especifican a continuación:

- **Ausentismo parcial**

Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionado con: (a) faltas injustificadas por certificados médicos o (b) faltas por motivos médicos no justificados. (c) Retardos por motivos justificados o no justificados.

- **Ausentismo general (mixto)**

Relacionados con el personal ausente durante el periodo prolongado por: (a) vacaciones y (b) licencias de toda clase.

- **Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo**

Se trata de un ausentismo mixto, pues incluye ausencias amparadas legalmente.

De acuerdo a Chiavenato, existen tres tipos de ausentismo laboral que se clasifican según su naturaleza y la razón que lo genere, bien sea de manera justificado o no justificados, es decir, que existen factores generadores de ausentismo que están amparadas por la ley, mientras que otras no, y que de igual forma trae consigo una serie de consecuencia para la empresa, independientemente de la razón que lleve al trabajador a faltar a su puesto de trabajo.

Chiavenato habla de tres tipos de ausentismo, el primero de ellos se refiere a las causas que generan ausentismo por parte de los trabajadores, pero que no son justificadas; el segundo de estos tipos habla de esos casos de ausencias que son justificados y aceptables por la entidad de trabajo, y el último está relacionado con los factores anteriores, y aunque se puede tratar de enfermedades como en el caso del primer tipo, estas si están amparadas por la ley, así como permisos que de igual forma son legales.

Ahora bien, de acuerdo González (2012:11) el ausentismo laboral puede clasificarse según sus causas y dentro de ella se presentan los diferentes tipos:

- El ausentismo previsible justificado. Es aquel en donde los trabajadores faltan a sus puestos de trabajos, pero que dicha falta es controlada por la empresa, ya que se le han informado previamente. Estas faltas pueden ser por permisos legales, enfermedades, accidentes de trabajos, entre otras.
- El ausentismo imprevisible injustificado. Es aquel donde existe una falta o abandono por parte del trabajador, y que dicha falta no es notificado a la empresa, es decir, existe desconocimiento en la empresa de que el trabajador está faltando a sus labores.
- Ausentismo presencial. A diferencia de los otros tipos de ausentismo, el presencial supone la presencia del trabajador a su sitio de trabajo pero que el mismo realiza tareas ajenas a las solicitadas por la empresa, o que el trabajador no da lo mejor de sí, es decir, no rinde en sus actividades laborales.

2.2.3 Factores que generan el ausentismo laboral

El ser humano por lo general, modera su conducta de acuerdo a lo que sienta y lo que pueda percibir del espacio que lo rodea. Al respecto Arias (1999:232) expresa que “toda conducta está provocada por algún factor, no puede pensarse que esta surja de la nada; siempre encontramos algún móvil, algún motivo detrás de ella”.

Con respecto a lo antes citado, el autor supone que hay diversos factores que intervienen en el comportamiento de la persona, bien sea de manera directa o indirecta, de acuerdo al acontecimiento originado, y que

dichos factores pueden ser la cultura, la organización social; económica; política, que rodean al individuo.

Dentro de las organizaciones se encuentran presente otros factores que al igual que los mencionados anteriormente, influirán en la conducta del trabajador dentro de su lugar de trabajo. Estos factores pueden estar relacionados al trabajador como accidentes laborales, enfermedades, permisos, o a la empresa como la falta de motivación, falta de supervisión, exceso de actividades o malas políticas salariales.

Estos múltiples factores suelen dividirse en factores internos y externos, tomando como referencia la organización. Los factores internos están asociados directamente a la organización presentándose dentro de la empresa. Mientras que los factores externos se asocian a los trabajadores, y se pueden presentar por diversas causas.

Arias (1989:112) señala que:

El ausentismo se debe a factores internos como: selección de personal, deficiencias en los métodos de asignación de trabajos, fatiga, exceso o escasez de personal, demanda irregular de los productos o servicios de la organización. Factores externos como: vivienda inadecuada, problemas de compra, transporte deficiente, enfermedades, accidentes, obligaciones del hogar u otros.

De acuerdo a lo expuesto por Arias, los trabajadores tendrán numerosos factores por los cuales ausentarse en sus puestos de trabajo, ya sea por factores internos o factores externos, teniendo en cuenta que mucho de esos factores pueden ser reducidos o en su defecto controladas.

Por su parte Reyes Ponce (2003:89) considera que los factores que influyen en el ausentismo son:

- La lejanía de la empresa y el hecho de contar con transportes inadecuados o ineficientes.
- Las enfermedades, sobre todo de tipo crónico.
- La responsabilidad de la empresa al tolerar esas faltas de asistencias o puntualidad sin sanción directa o indirecta.
- La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- El desacoplamiento de un trabajador en su puesto de trabajo que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto.

El autor hace referencia, solo a esos factores que van de la empresa al trabajador, es decir, no toma en consideración los factores más frecuentes y reconocidos como enfermedades, accidentes, la satisfacción en el trabajo que son factores que influyen en el comportamiento del individuo, sino que se basa en la falta de atención al empleado, el cual hace que el trabajador no asiste a cumplir con su trabajo.

Al respecto, Acosta (2000:18) menciona que:

Existen elementos que pueden ser evitados, tales como: transporte en malas condiciones, el cuidado de los niños, horarios rígidos, la tolerancia de aceptar la impuntualidad sin sanción directa, el desacoplamiento con el puesto, al igual que la monotonía, el prestigio de la compañía y las condiciones de trabajo que no inspiran lealtad ninguna.

De acuerdo a la anterior cita, se puede decir que, las organizaciones son las encargadas de buscar las posibles soluciones a los problemas causantes del ausentismo, con la finalidad de controlar o reducir las faltas de los trabajadores a sus labores diarias.

Otro de los factores que influyen en el ausentismo laboral es la presencia de trabajos fuertes que absorbe a los trabajadores provocando en ellos, desgaste y fatiga, causantes también del ausentismo laboral. Este tipo de consecuencias en los trabajadores generadas por el rudo trabajo, es conocido también como Burnout, que hace referencia al agotamiento físico y mental en quienes lo padecen.

De acuerdo a Gil (2006:122) el termino Burnout, nació en estados unidos descrito originalmente en 1974 por Fredeunberger como: “El concepto quemarse en el trabajo o Burnout se usó inicialmente para describir al ejecutivo estresado y desgastado a causa de empleos demasiados absorbentes”.

En relación a lo antes citado, una de las formas más frecuente de manifestarse el Burnout es a través del ausentismo laboral, y este a su vez, representa un factor que influye a la hora de que un trabajador no asista a su trabajo. Por lo que se puede afirmar el agotamiento excesivo de los trabajadores, tanto físico, de acuerdo a las jornadas de trabajo, como psicológico, por el hecho de que es trabajo debe realizarse sin parar.

El síndrome de Burnout tiene tres componentes característicos, según señala Gil (2006:78):

- El cansancio emocional: Se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales. Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, y que se manifiestan en términos físicos, psicológicos o como una combinación entre ambos.
- La despersonalización o deshumanización: consiste en el desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia receptores como pueden ser pacientes, clientes compañeros, etc. Se manifiesta por un cambio negativo de

actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación al trabajo.

- La falta de realización personal o incompetencia personal: consiste en evaluar el propio trabajo y a uno mismo de forma negativa, que se traduce en una baja productividad, incapacidad para soportar presiones y una pobre autoestima.

De acuerdo a la cita, se puede observar que existe una separación entre ausentismo voluntario e involuntario, es decir, que no todos los trabajadores que padecen de una enfermedad dejan de asistir a sus trabajo, ni todos los que se ausentan por otras razones lo hacen de forma voluntarias, sino que de acuerdo a los factores que se presentan, ellos responderán de acuerdo a eso, y los llevara a tomar la decisión de faltar.

Para sustentar el planteamiento anterior, Samaniego (2004:79) expresa que “hay dos variables que condicionan la asistencia del empleado: la motivación de asistencia y la capacidad o habilidad de asistencia”. Es de la interacción de estas dos variables de donde nace la decisión de faltar al trabajo o ausentarse.

Para efectos de esta investigación, se tomaron como factores que generan ausentismo laboral, los siguientes:

Factores individuales:

- Obligaciones del hogar
- Lejanía del hogar al puesto de trabajo
- Enfermedades comunes
- Accidentes comunes
- Diligencias personales

Factores externos:

- Problemas de transporte público
- Condiciones climáticas
- Cierres de vías públicas
- Hechos del poder público
- Compras de comidas

Factores organizacionales:

- Falta de supervisión
- Enfermedades ocupacionales
- Accidentes de trabajo
- Condiciones inseguras de trabajos
- Salario deficiente
- Exceso de trabajo
- Clima laboral
- No existe control de asistencia

2.2.4 El rol del supervisor en relación al ausentismo

Dentro de toda organización es muy importante que exista la presencia de un supervisor, que es la persona encargada de llevar a cabo una serie de funciones, entre las cuales se encuentra dirigir, controlar y vigilar las actividades realizadas por otra persona, en este caso por uno o varios trabajadores.

Kisnerman, F. (1999:25) señala: “la supervisión debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica...”.

Dentro de las principales funciones del supervisor, está la de motivar a los trabajadores que tiene a su cargo, logrando con esto que puedan ser alcanzados no solos los objetivos organizacionales, sino también los objetivos personales, realizando las labores con mayor eficiencia y evitando en los trabajadores la insatisfacción que traería consigo la falta del personal a sus puestos de trabajos.

Al respecto: Herbert y Chruden (1992:344) menciona que: “es responsabilidad del supervisor crear condiciones e incentivos que motiven a los empleados a alcanzar los objetivos establecidos para su trabajo y para el departamento”.

Para la organización, es de vital importancia la figura del supervisor, ya que depende del mismo, la buena marcha de todas las operaciones de la organización y el logro de los objetivos que han sido establecidos y planificados por la empresa. En este sentido, Cameron (1985:9) indica que “una buena supervisión reclama más conocimientos, habilidades, sentido común y previsión, que cualquier otro tipo de trabajo”.

El supervisor es una pieza clave dentro del ambiente organizacional, ya que el éxito del mismo en el desempeño de sus funciones, conlleva al éxito o el fracaso de los objetivos y los programas de cada uno de los departamentos.

Según Chavarri, E. (2001:48) señala que “...el supervisor debe conocer muy bien al personal que tiene en la institución, para poder valorar sus experiencias y a partir de allí contribuir con su desarrollo”.

Con respecto a lo citado por el autor, el supervisor es el que conoce a profundidad cada una de las fortalezas y debilidades de los trabajadores, gracias a las relaciones interpersonales que establece con los trabajadores en la jornada laboral. El supervisor juega un papel fundamental para la empresa, debido a que es el encargado de reducir el nivel de ausentismo en la organización.

El trato que el trabajador pueda recibir de su supervisor inmediato, es de gran ayuda a la hora de implementar acciones en pro del alcance efectivo y eficiente de las metas preestablecidas laboralmente, así como aquellas que coadyuvan a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de ambas partes y de la empresa en general. En caso contrario, el trabajador pudiera no sentirse satisfecho y la tendencia sería a mostrar conductas negativas entre ellas el ausentarse de su puesto de trabajo.

Dependiendo del trato que el supervisor brinde a los trabajadores, contribuirá a que los objetivos establecidos por la institución sean alcanzados, siempre cuando el trato brindado contribuya a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de ambas partes y de la empresa en general. De lo contrario, los trabajadores no se sentirán satisfechos trayendo consigo conductas negativas por parte de los trabajadores, y con ello ausentarse de sus puestos de trabajos.

2.3 Marco institucional

A continuación se desarrollaran los aspectos concernientes a la institución objeto de estudio, los cuales sintetizan la reseña histórica, proceso de visualización (misión, visión) y objetivos de la misma.

2.3.1 Reseña histórica

El 27 de octubre de 1958 fue constituida por el estado Venezolano la compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (CADAFE), producto de la fusión de quince (15) empresas generadoras y distribuidoras de energía eléctrica que actuaban por separado y dependían de la Corporación Venezolana de Fomento.

CADAFE, fue creada con el objeto principal de llevar el servicio de energía eléctrica a los lugares más remotos de Venezuela y promover la creación de otras empresas para mejorar la calidad de vida de los habitantes del país.

Esta empresa desde su creación ha logrado llevar el servicio eléctrico al 94% del territorio nacional, incluyendo a las clases más desfavorecidas. Desarrolló igualmente, una capacidad de generación de origen termoeléctrico e hidroeléctrico y un impactante sistema de transmisión que le permitió interconectarse con otras empresas generadoras de electricidad para distribuir energía en más de cinco mil (5.000) centros poblados.

El capital social para el momento de la creación fue de un millón de bolívars (1.000.000,00), y el número de acciones era de un mil (1.000), a bolívars un mil (1.000) cada una, al final del año 1998 se elevó el capital de la compañía a la cantidad de 6.522.000.000,00 manteniéndose el mismo número de acciones, es decir de un mil (1.000), lo que permitió que cada acción tuviese un valor de 6.522.000 bolívars. En este orden de ideas se acordó distribuir el capital de la siguiente manera: una (1) acción de propiedad para el Fondo de Inversiones de Venezuela y novecientas noventa y nueve para la Compañía Anónima de Administración y Fomento de Energía Eléctrica.

A finales de la década de los ochenta y comienzo de 1990 el país enfrentó una crisis económica muy fuerte y las empresas del Estado, entre ellas CADAFE no escaparon de esa realidad, lo que obligó al Ejecutivo Nacional a realizar la regionalización y descentralización de ésta empresa, a fin de lograr una mayor eficiencia y operatividad en la prestación del servicio.

Producto de este proceso CADAFE, deja de ser la empresa de desarrollo y construcción de obras de electrificación, para convertirse en la empresa prestadora de un servicio de calidad creciente, adscrita a las funciones corporativas de casa matriz (CADAFE). Teniendo como misión liderizar la organización, promoción y cumplimiento de los objetivos de sus empresas filiales. Trazarse sus objetivos, definir las políticas y lineamientos, aprobar planes de información financiera, garantizar una planificación, desarrollo y operación optima del equipamiento nacional de generación y transmisión, que actuaría a la vez como factor de ordenamiento de la gestión de distribución y comercialización de la energía eléctrica. Además, transmitir y negociar grandes volúmenes de energía eléctrica para el suministro confiable a entes públicos y privados, con una rentabilidad razonable y cobertura geográfica necesaria, manteniendo una continua renovación y actualización tecnológica. Una vez CADAFE convertida en casa matriz, nacen cuatro empresas filiales ellas son: ELEOCCIDENTE, ELECENTRO, CADELA Y ELEORIENTE.

El 08 de marzo de 1991, es inaugurada ELEORIENTE con personalidad jurídica de distribución y comercialización de energía eléctrica, la cual utiliza los recursos económicos provenientes de sus operaciones, y se ocupa del mantenimiento, expansión y mejora de la calidad del servicio en los estados que se encuentran bajo su control.

ELEORIENTE en su formación inicial comprendía los estados: Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Sucre y el Territorio Federal Delta Amacuro². Debido al mismo proceso de descentralización, ELEORIENTE comienza un proceso de reestructuración; conformándose la empresa de Servicio Eléctrico Monagas-Delta Amacuro (SEMDA), la cual comienza a funcionar como empresa filial de CADAFE a prestar el servicio eléctrico para los estados Monagas y Delta Amacuro, quedando integrada ELEORIENTE por los estados; Anzoátegui, Bolívar y Sucre, hasta finales del año 2007.

Luego en enero del 2008, por decreto presidencial CADAFE es filial de la Corporación Eléctrica Nacional CORPOLEC, donde la zona Sucre y Anzoátegui quedan bajo el control de la región 1, con el firme propósito de atender las necesidades y requerimientos de energía eléctrica de estos estados, así como tener fijaciones prioritarias para la prestación del servicio y proyecciones de electrificación de dicha región. Todo esto con el objetivo de optimizar y brindar una mejor calidad del servicio de energía eléctrica.

2.3.2 Misión, visión, y objetivos

De acuerdo al Manual de Organización de CORPOELEC (2017), la organización tiene como misión, visión, objetivos:

- **Misión**

Garantizar un servicio eléctrico en todo el territorio nacional, eficiente, con calidad, sentido social, sostenible y en equilibrio ecológico, que promueva el desarrollo del país, con la participación activa, protagónica y corresponsable del Poder Popular, comprometido con la Ética Socialista y el Plan de la Patria, contribuyendo a la Seguridad y Defensa de la Nación

- **Visión**

Ser una Corporación con ética socialista, ambiental y económicamente sustentable, modelo en la prestación de servicio público y motor de desarrollo del país; con talento humano consciente, garante del suministro de energía eléctrica, promotora del uso racional y eficiente de la energía, así como de la participación del poder popular y la preservación de la vida en el planeta.

- **Objetivo general**

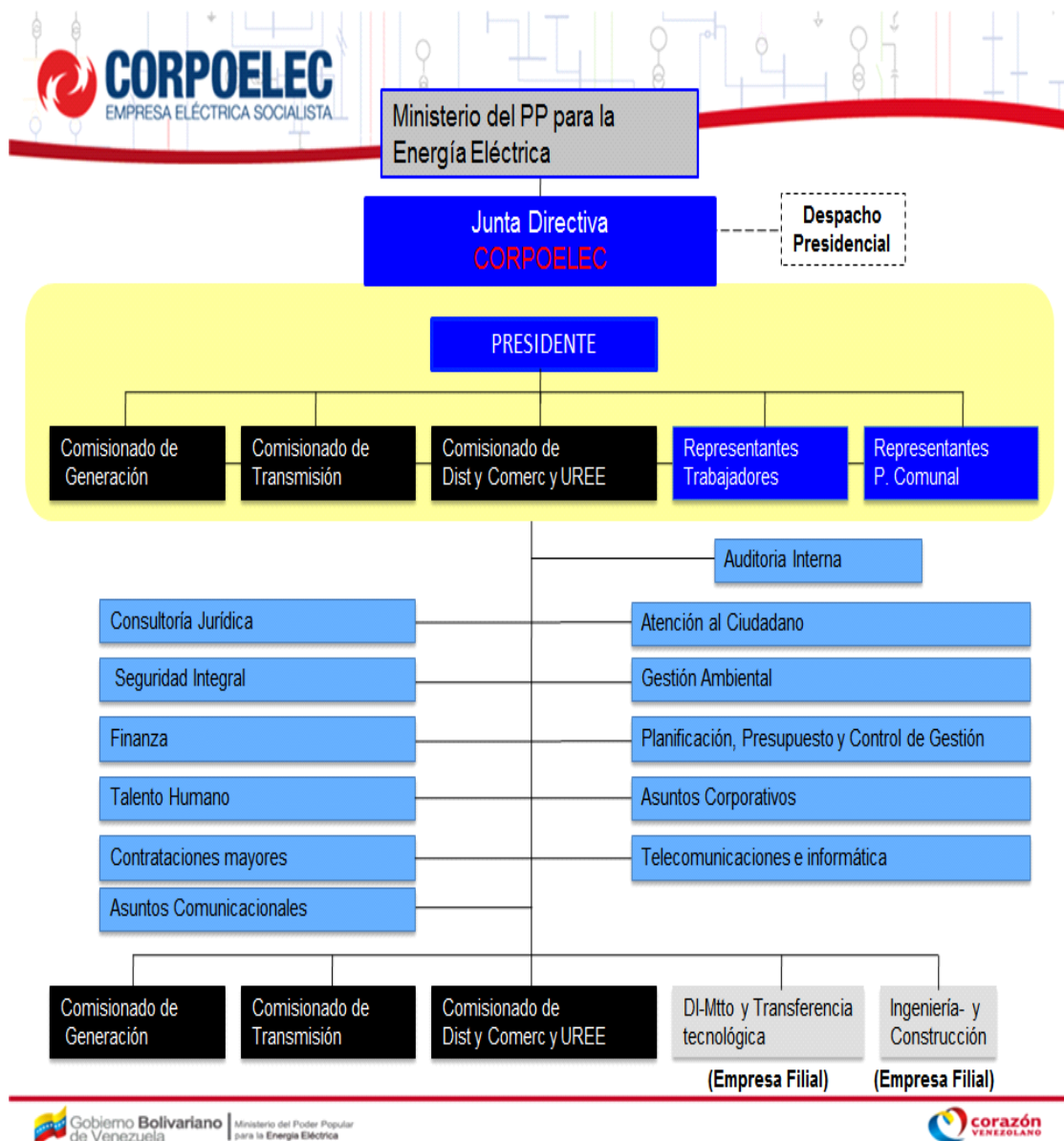
Lograr una atención autónoma, directa y eficiente a los requerimientos de servicio y operación, generando proyecto de electrificación, de acuerdo a las necesidades de la comunidad, con el fin de prestarles servicio de calidad a los clientes.

- **Objetivos específicos**

- Lograr una atención autónoma directa y eficiente al requerimiento regional de servicio y operación.
- Prestar servicio eléctrico en el área correspondiente, tanto a las zonas urbanas como rurales.
- Proveer un servicio eléctrico de calidad a los suscriptores con una tarifa justa.
- Garantizar la coordinación y el control efectivo entre la empresa CAFAFE Región 1 y la casa matriz CADAPE (CORPOELEC)
- Alcanzar niveles óptimos de seguridad y calidad en el servicio prestado.
- Desarrollar un personal gerencial, técnico y administrativo.

2.2.3 Estructura organizativa de CORPOELEC Sucre.

A continuación se presenta la estructura organizativa que actualmente posee la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), donde se evidencia cada uno de los departamentos y oficinas que conforman esta organización.



Fuente: Manual de organización de CORPOELEC

2.4. Bases legales

Dentro de las normas preestablecidas se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Usando como base a esta normativa legal para este trabajo investigativo, se presentan los siguientes artículos:

2.4.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El artículo 87 establece:

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.

Este artículo señala el derecho que tiene una persona a un trabajo digno que le permita el ejercicio de deberes laborales, y el Estado está obligado a garantizar las medidas para que el derecho se ejerza.

2.4.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

En su artículo 79, literal f, establece, son causas justificadas para despedir a un trabajador, las siguientes:

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.

Lo citado anteriormente señala que son causas justificadas para despedir a un trabajador, siempre que éste haya acumulado tres faltas en el lapso de un mes y no haya presentado justificativo alguno.

2.5. Definición de términos básicos

Ausentismo Laboral: “Es el término empleado para referirse a las falta o inasistencias de los empleados al trabajo”. Chiavenato (2003: 23)

Causas: “Aquello que se considera como el fundamento o el origen de algo”. Real Academia Española (RAE)

Factores: “Elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado”. Diccionario Oxford.

Factores Individuales: “Los que están relacionados directamente con la persona y que no le permiten presentarse a su puesto de trabajo”. (Definición propia)

Factores Organizacionales: “Los que están directamente relacionados con la empresa e impiden la presencia del trabajador en su puesto de trabajo”. (Definición propia)

Factores Externos: “Factores ajenos al trabajador y a la empresa, es decir, provienen del ambiente que los rodea”. (Definición propia)

Organización: “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”. RAE

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se definen los métodos, técnicas y procedimientos que orientan el estudio, se presenta el nivel de investigación empleado, el diseño de la investigación, la población, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron, así como la técnicas de análisis de los resultados.

3.1. Nivel de investigación

Según lo expuesto por Tamayo y Tamayo (2001:54), indica que la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos.”

Para identificar los factores que inciden en el ausentismo laboral en los trabajadores de CORPOELEC Sucre, se desarrolla un estudio descriptivo, ya que están al estar claramente detectada la variable a estudiar, se busca caracterizar el comportamiento de la misma, en la población que es objeto de este estudio; es decir, al término de la investigación, se espera tener plenamente descrito el comportamiento del ausentismo laboral en los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.

3.2. Diseño de investigación

El presente estudio se apoyó en una investigación de campo, la cual Sabino (2000:96) define que son: “Los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen de forma directa de la realidad, mediante trabajos concretos del investigador y sus equipos, estos datos obtenidos directamente empírica, son llamados primarios.”

En este sentido los funcionarios públicos de CORPOELEC Sucre, podrán expresar por escrito sus percepciones sobre los factores que influyen en el ausentismo laboral y estos datos serán recogidos de la realidad sin ningún tipo de manipulación por parte de los investigadores.

3.3. Población

De acuerdo con las Normas IUNICS (2007:26), la población constituye: “El objeto de la investigación es el centro de la misma y de ella se extraerá la información requerida para su respectivo estudio.”

La población o universo objeto de estudio, está formado por 8 trabajadores que laboran en el Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.

La muestra López (2000:40), la define como: “Aquella porción que representa a toda la población, es decir, es toda la población a investiga.”

Para este estudio, por ser la población objeto de estudio menor de 100 sujetos, no amerita ser sometido a ningún tipo de muestreo, por lo que se trabajará con su totalidad, aplicando el principio de muestreo total.

3.4. Fuentes de información

- **Fuentes Primarias**

Se tomó como fuente de información primaria las personas que ejecutan sus labores en el Departamento de Nómina Sucre de CORPOELEC, las cuales suministraron información acerca de las actividades que realizan en su lugar de trabajo y las condiciones presentes en este.

- **Fuentes Secundarias**

Se recurrió a algunas fuentes secundarias que nos sirvieron de apoyo, dentro las cuales se tomaron: consultas de libros, tesis y documentos que contenían informaciones acerca del ausentismo laboral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Tamayo y Tamayo (2001:114): “La técnica de recolección de datos es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos.”

Para este estudio se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta estructurada y como instrumento, se elaboró un cuestionario para ser aplicado a la población.

Tamayo y Tamayo (2001:181), explica que: “La encuesta es un cuestionario que se lee al responder, continua una serie de ítem empadronados a quien responde.”

En cuanto al cuestionario, Hernández, Fernández y Baptista (2003:285), dicen que: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.”

Esta combinación de técnica e instrumento de recolección de datos, que consiste en encuesta y cuestionario respectivamente, constituyen una forma eficiente de recolectar la información necesaria en cuanto a los factores que inciden en el ausentismo laboral de los trabajadores del Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el análisis cualitativo, el cual permitió el uso de cuadros de frecuencia simple que evidenciaran las tendencias de lo investigado. Sabino (2000:90), afirma que el análisis cualitativo: “Se refiere al que proceden de

hacer con la información de tipo verbal que de un modo general, se ha recogido mediante fichas de uno u otro tipo.”

Al respecto Sabino (2008:90), señala:

“Cada análisis en una operación está naturalmente con la información numérica resultante de la investigación. Luego del procesamiento sufrido, se nos presentaría como conjunto de cuadros, tablas y medidas a las cuales había que pasar en limpio. Calcular sus porcentajes y otorgarles formas definidas”

De acuerdo a lo expresado por este autor, se sintetiza que un análisis se realiza con los resultados recabados de los instrumentos utilizados en la propuesta para llegar a un producto final.

La presentación de los datos, se realizó en cuadros estadísticos con la información absoluta y porcentual.

Se efectuó un análisis de interpretación de los cuadros, comparando la teoría general e institucional. Según Sabino (2008:93): “Para efectuar un auténtico trabajo de análisis, será previamente indispensable conocer con exactitud el Marco teórico de la investigación, lo que equivale a decir el porqué de haber obtenido los datos requeridos.”

En este orden de ideas, los datos recabados en el estudio, a través de la conformación de ítems con la teoría, permitió el análisis o pruebas estadísticas que posteriormente llevarán a la conclusión, de acuerdo con los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de datos consiste en una tarea minuciosa 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 los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario, utilizado como instrumento de recolección de datos, a los trabajadores ausentistas de Departamento de Nómina Sucre, CORPOELEC.

Estos resultados serán presentados en tablas estadísticas que están expresadas en valores porcentuales y valores absolutos.

La primera parte de este capítulo está destinado a los datos demográficos del personal ausentista en relación a la edad, sexo, carga familiar, nivel académico, jornada de trabajo y tiempo de antigüedad dentro de la organización.

La segunda parte la conforma los resultados relacionados a los factores individuales que inciden en el ausentismo laboral.

La tercera parte, refleja los resultados concernientes a los factores externos que influyen en el ausentismo laboral.

La cuarta parte, está relacionado con los factores organizacionales que provocan el ausentismo en el personal del Departamento de Nómina Sucre.

4.1. Datos demográficos del personal ausentista del Departamento de Nómina Sucre de CORPOELEC.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en relación a los datos demográficos del personal ausentista referente a: edad, sexo, carga familiar, nivel académico, jornada de trabajo y tiempo de antigüedad.

Cuadro N° 1 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nómina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Edad

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Entre 18 – 23 Años	0	0%
Entre 24 – 29 Años	0	0%
Entre 30 – 35 Años	1	12,5%
Entre 36 – 41 Años	2	25%
Entre 42 – 47 Años	3	37,%
48 – Adelante	2	25%
Total	8	100%

Fuente: cuestionario aplicado a trabajadores ausentistas.

Estos resultados muestran que 12,5% de la población encuestada posee una edad entre 30 a 35 años, el 25% de 36 a 41 años, el 37% entre 42 a 47 años y el restante 25% de 48 años en adelante.

Estos datos permiten inferir que la mayoría de los trabajadores del Departamento de Nómina Sucre de la empresa CORPOELEC SUCRE, posee una edad mayor a 30 años. El rango de edad predominante es entre 36 a más de 48 años con un total de 87.5% de la totalidad. Danatro (2002),

en un estudio realizado, afirma que las personas mayores de 30 años de edad tienen mayor probabilidad de ausentarse en su trabajo, porque poseen más responsabilidades, son más propensos a sufrir enfermedades o sienten desmotivación debido a la rutina.

Esto supone, que las personas ubicadas en este rango de edad generalmente presentan síntomas de fatiga debido a la rutina laboral referida a la repetición diarias actividades. Además, que las personas mayores generalmente poseen mayores responsabilidades dentro del hogar.

Cuadro N°2 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en cuanto a: Sexo

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Masculino	0	0%
Femenino	8	100%
Total	8	100%

Fuente: cuestionario aplicado a trabajadores ausentistas.

Como se puede observar en el cuadro, la totalidad de los encuestados pertenecen al género femenino. Esto puede obedecer a la naturaleza de las labores que se realizan dentro del departamento.

Dicho resultado coincide con los postulados de Danatro (2002), quien destaca que el género femenino es el predominante dentro del ausentismo laboral.

Además, las personas del sexo femenino generalmente asumen más responsabilidades desde el punto de vista familiar, a diferencia de los del sexo masculino.

Cuadro N°3 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: estado civil

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Soltero (a)	2	25%
Casado (a)	4	50%
Concubino (a)	2	25%
Viudo (a)	0	0%
Total	8	100%

Fuente: cuestionario aplicado a trabajadores ausentistas.

Los resultados de este ítem muestran que un 25% del personal está soltero, un 50% con estado civil de casado, el restante 25% está en condición de concubino.

La mayoría de la población consultada posee una condición de casado, lo que implica mayor compromiso familiar, y su vez, a más responsabilidades, a diferencia a las personas que se encuentran solteras, cuyas responsabilidades, generalmente, son menores.

El estado civil puede ser un factor determinante dentro del ausentismo laboral en los trabajadores, por el compromiso que se asume con la pareja al estar casados

Cuadro N°4 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Carga familiar

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
De 1 a 4	6	75%
De 5 a 8	0	0%
De 9 a 12	0	0%
De 13 a 16	0	0%
Ningunas	2	25%
Total	8	100%

Fuente: cuestionario aplicado a trabajadores ausentistas.

Los resultados obtenidos muestran que el 75% de los encuestados poseen una carga familiar entre 1 a 4 personas, mientras que solo el 25% no tiene personas a su cargo.

La mayor parte de la población tienen personas a su cargo, generando mayores responsabilidades y obligaciones, en cuanto a la atención de sus familiares y el hogar, lo cual contribuye a la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo.

Cuadro N°5 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Nivel académico

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Bachiller	0	0%
Técnico Superior Universitario	2	25%
Licenciado (a)	6	75%
Ingeniero	0	0%
Magister	0	0%
Total	0	0%

Fuente: cuestionario aplicado a trabajadores ausentistas.

En referencia al nivel académico del personal, se distribuye de la siguiente manera, el 75% de los encuestados son Licenciados, mientras que el 25% son Técnico Superior Universitario.

Respecto al grado de instrucción, la mayoría de las trabajadoras del Departamento de Nómina Sucre, tienen un nivel académico universitario y técnico superior universitario, los cuales pueden estar relacionado con las funciones que se desempeñan en dicho departamento.

Cabe recalcar que un personal bien formado proporciona a la organización valor agregado expresado en conocimientos, excelencia y calidad de trabajo.

Cuadro N°6 Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a la Jornada de Trabajo

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Diurno	8	100%
Nocturno	0	0%
Mixto	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores ausentista

En el factor relacionado con la jornada de trabajo se obtuvo un resultado total del 100% para la jornada diurna, es decir, que todo el personal labora en un horario establecido entre las 8 a.m. y las 6 pm.

Los resultados permiten señalar que, todo el personal labora en jornada diurna, que es aquella comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., y no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas

semanales, según la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras,

Arias (1999), hace referencia al ausentismo derivado a factores organizacionales. El horario de trabajo pertenece a este tipo de factores.

La jornada diurna puede ser un obstáculo para el trabajador y su labor, ya que es durante el día cuando las personas se ocupan también de otras actividades que no pertenecen a su trabajo.

Cabe resaltar que generalmente este tipo de actividades no asociadas al trabajo pueden requerir la atención del trabajador, motivo por el cual puede faltar durante el día, aun cuando no sean causas justificadas y deban cumplir con un horario de trabajo establecido.

Cuadro N°7 Distribución absoluta y del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre de CORPOELEC, en relación a: Antigüedad en la Organización.

Alternativas	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Menos de 1 año	0	0%
De 1 a 4 años	2	25%
De 5 a 8 años	2	25%
De 9 a 12 años	2	25%
De 13 a 16 años	0	0%
De 17 a 20 años	0	0%
Más de 20 años	2	25%
Total	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores ausentista

Los resultados obtenidos en este ítem muestran que el 25% del personal tiene dentro de la entidad de trabajo entre 1 a 4 años, otro 25% entre 5 a 8 años de antigüedad, 25% más entre 9 a 12 años y el restante 25% posee más de 20 años laborando.

Estos resultados permiten señalar que la mayoría del personal tiene experiencia profesional dentro de su cargo lo cual demuestra un grado de pertenencia y estabilidad en el mismo.

Por otro lado, Gil (2008) señala, que debido a la antigüedad las personas pueden desarrollar un posible cansancio emocional debido a la pérdida de energía, agotamiento o fatiga, ya sea de forma física y/o mental, el cual es conocido como el síndrome de Bornout, motivo por el cual las personas con más tiempo en la organización pueden ausentarse.

De igual forma, ciertas razones que lleven a las personas con menos tiempo en la organización a faltar al trabajo pudiera ser la falta de motivación por parte de la empresa, o por la falta de supervisión, coincidiendo con Hebert y Chruden (1985:09) que es responsabilidad del supervisor crear condiciones e incentivos que motiven a los empleados a cumplir con los objetivos.

4.2. Factores individuales que inciden en el ausentismo laboral.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en relación a los factores individuales que inciden en el ausentismo laboral del personal ausentista.

Cuadro N°8 Identificación de los factores individuales del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre.

Alternativas	Frecuencia Absoluta
Enfermedades comunes	8
Obligaciones de hogar	0
Diligencias personales	8
Accidentes comunes	0
Lejanía del hogar al puesto de Trabajo	8
Total	24

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores ausentista

Estos resultados muestran que la totalidad de los encuestados estuvieron de acuerdo que los tres factores individuales que los llevan a ausentarse de su trabajo son las enfermedades comunes, diligencias personales y las diligencias personales.

Los trabajadores encargados de desarrollar cada una de las actividades de este departamento no están exceptos a las enfermedades de tipo común, ya que como todo ser humano están expuestos a contraer una enfermedad. Reyes Ponce (2003:89) hace referencia que una de las razones que llevan a las personas a ausentarse son las enfermedades, ya que una persona que se presente a su jornada laboral en malas condiciones de salud podría acarrear consecuencias en las actividades a desarrollar, o simplemente complicar aún más al trabajador debido a que no tiene el reposo necesario.

Por otra parte las diligencias personales, como trámites bancarios, actividades escolares de los hijos, ir al súper mercado, entre otras, suelen ser un factor de ausencia para la población encuestada, ya que existen

situaciones diarias que puede ameritar un compromiso, ya sea relacionado o no con el trabajo, y que bien puede ser justificado o no.

De igual forma, la lejanía del hogar suele ser una factor que lleva a los trabajadores del departamento de Nomina Sucre a tener que ausentarse de su puesto de trabajo, debido a que la empresa CORPOELEC Sucre se encuentra ubicada en un perímetro lejos del centro de la ciudad, lo que dificulta a las personas que viven lejos llegar a su puesto de trabajo y cumplir con sus actividades, esto aunado al problema de transporte publico genera la ausencia por parte del trabajador.

4.3. Factores externos que influyen en el ausentismo laboral.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en relación a los factores individuales que inciden en el ausentismo laboral del personal ausentista.

Cuadro N°9 Identificación de los factores externos del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre.

Alternativas	Frecuencia Absoluta
Condiciones climáticas	8
Problemas de transporte publico	8
Cierre de vías publicas	8
Hechos del poder publico	0
Total	24

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores ausentista

Los resultados muestran que la totalidad de los encuestados coincidieron en que los tres factores externos que los llevan a ausentarse de

su trabajo son las condiciones climáticas, el problema de transporte público y el cierre de las vías públicas.

Los factores antes mencionados coinciden con Arias (1989), donde explica que las condiciones climáticas, el problema de transporte público y el cierre de vías públicas pertenecen a los factores externos que causan el ausentismo laboral.

El clima es un factor de fuerza mayor y de origen natural que no depende de la acción del trabajador ni de la entidad de trabajo, es decir, el clima no es predecible por completo y por eso puede impedir que los trabajadores lleguen al puesto de trabajo. Durante el tiempo de investigación se pudo presenciar varias tormentas, vaguada, y fuertes lluvias que dificultaban a los trabajadores salir de sus viviendas y cumplir con sus actividades laborales, ausentándose de su trabajo.

La situación político, económico y social que vive el país también da pie a los otros factores que conllevan a la ausencia de los trabajadores, como es el caso del problema de transporte público, haciendo que el mismo sea escaso o estén en mal estado, ya que el ingreso de los transportistas no es suficiente para tener al vehículo en buen funcionamiento. Por otro lado, el cierre de las vías públicas también deriva de la situación del país, ya que es el medio que utilizan los ciudadanos para el reclamo de sus derechos. Es importante resaltar que durante la realización de este trabajo de investigación se suscitaron hechos sociales, tanto en la universidad como en sus alrededores, donde se procedió al cierre de varias vías, lo que afectó a la empresa CORPOELEC Sucre, ya que se encuentra al lado de la Universidad, haciendo que los trabajadores no pudieran movilizarse a su puesto de trabajo, teniendo que ausentarse en muchas ocasiones. Estos factores,

ajenos al trabajador, irrumpen la armonía que debe existir entre la persona y su trabajo.

4.4. Factores organizacionales que provocan en el ausentismo laboral.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en relación a los factores organizacionales que provocan en el ausentismo laboral del personal ausentista.

Cuadro N°10 Identificación de los factores organizacionales del personal ausentista del Departamento de Nomina Sucre.

Alternativas	Frecuencia Absoluta
Enfermedad ocupacional	8
Accidentes de trabajo	0
Condiciones inseguras de trabajo	8
Salario deficiente	4
Exceso de trabajo	0
Clima laboral	0
No existe control de asistencia	4
Total	24

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores ausentista

Los resultados obtenidos para este ítem, donde se expresan en relación a los factores organizacionales que causan ausentismo laboral, reflejan que todos los trabajadores coinciden en que las enfermedades ocupacionales y las condiciones inseguras de trabajos son dos de los factores más importantes que hacen que los mismos se ausenten de su trabajo. Mientras que hubo opiniones diferentes a la hora de seleccionar un

tercer factor, ya que la mitad de los encuestados adjudican su ausencia a la deficiencia del salario y la otra mitad a que no existe un control de asistencia.

Arias (1999), hace referencia a que existen diversos factores que causan ausentismo laboral, dentro de los cuales menciona a los factores mostrados en el cuadro número diez y en los resultados obtenidos.

Las enfermedades ocupacionales son derivadas directamente del trabajo que desempeña un trabajador y representa una de las mayores causas de ausentismo en este estudio. Una persona que posea una molestia o desgaste de salud puede ausentarse de su puesto de trabajo, en diferencia con una que no lo posea, ya que no se encuentra en las mejores condiciones para cumplir con la realización de sus labores.

Por su parte, las condiciones inseguras dentro del trabajo, hacen que un trabajador no quiera estar siempre en su puesto dentro de la organización, por temor a un accidente u otra situación que ponga en riesgo su salud, lo que genera la ausencia del trabajador a su puesto.

Muchas veces los trabajadores no se sienten satisfechos con su salario, debido al alto costo de la vida, las malas políticas salariales, la situación económica del país y de la empresa. Esto no escapa de la realidad de esta organización. Consecuencia de esto, es el ausentismo laboral, ya que el personal que labora en el Departamento de Nómina Sucre no se siente satisfecho con su salario devengado mostrando descontento con su trabajo.

La falta de control de asistencia, quizás se deba a la inexistencia de la figura de un supervisor inmediato, el cual lleve un registro detallado de las actividades, así como también de asistencia del personal, entre otras labores, es por ello, que mucho de los trabajadores tienden a faltar.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado este trabajado de investigación sobre los factores que inciden en el ausentismo laboral en el Departamento de Nómina de la Corporación Eléctrica Nacional Sucre, se obtienen las siguientes conclusiones:

- En relación a los datos demográficos del personal ausentista de Departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre:
- El rango de edad predominante está comprendido entre 42 a 47 años de edad.
- La totalidad de los encuestados es de sexo femenino y laboran en jornada diurna.
- La mayor parte de los trabajadores, posee un estado civil de casado (a) y tienen entre 1 a 4 personas a su cargo.
- Todo el personal tiene un nivel académico universitario.
- La antigüedad para los trabajadores se distribuyen de formas iguales para todos los rangos.
- El factor individual identificado por los trabajadores que influyen en la ausencia a su puesto de trabajo son las enfermedades comunes. Siendo éstas inevitables, pero pueden ser justificadas.
- El factor externo que los trabajadores indican como mayor elemento incidente en la ausencia en su puesto de trabajo son las condiciones climáticas, ya que son impredecibles y pueden impedir la presencia del personal en su lugar de trabajo.

- El factor organizacional señalado como determinante en la ausencia laboral es la enfermedad ocupacional, ya que la repetitividad de las actividades y las condiciones del medio ambiente de trabajo afectan la salud de los trabajadores. Por otro lado, se indica que las condiciones inseguras y la falta de control de asistencia, también afecta al personal y trae como consecuencia el ausentismo laboral.

RECOMENDACIONES

Luego de obtener los resultados y conclusiones de este trabajo, y tomando un criterio como investigadores que estuvimos en contacto directo con el personal ausentista, se recomienda:

- Que la entidad de trabajo evalúe y mejore las condiciones del medio ambiente de trabajo para que el personal se sienta más a gusto dentro de él.
- Proporcionarle a los trabajadores un chequeo de salud en un lapso de tiempo determinado. De esta manera se puede detectar o prevenir alguna enfermedad ocupacional, y trabajar sobre los factores que la originan.
- Que apliquen un control de asistencia dentro del Departamento de Nómina, para que el personal se sienta un poco más comprometido en asistir al lugar de trabajo.

Al personal del departamento:

- Informar con anticipación sus inasistencias o retardos.
- Comunicarle a la gerencia sus necesidades o descontentos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACOSTA G., MILAGRO. Análisis del ausentismo laboral del personal administrativo del instituto de Caripito. Trabajo de grado, 2.000. Núcleo de Monagas.

ARIAS G., FERNANDO. Administración de recursos humanos. 1.999, 5ª Edición. Editorial Trillas. México.

ARIAS G., FERNANDO. Administración de recursos humanos. 1.989, 4ª Edición. Editorial Trillas. México.

Brito, J. (1992). ¿Cómo elaborar una Tesis?. Ediciones Cendespoth. Caracas.

CAMERON C., SMITH. Guía para supervisores. 1985, 1ª Edición. Editorial Trillas.

CHIAVENATO IDALVERTO. Administración de recursos humanos. 2.003, Editorial Mc. Graw Gill Interamericana de México. México.

CHIAVENATO IDALVERTO. Administración de recursos humanos. 2.004, Editorial Atlas. Colombia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.453 de marzo de 2000.

DANATRO, D. (2004). Ausentismo laboral. México: Editorial Montevideo

Gil. M. (2006). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). México: Interpsiquis.

Gil, M. Y a Peiró, C. (2007). Estrés y Burnout en Profesores. México: Interpsiquis.

González, A. 1999. Indicadores de Gestión de Recursos Humanos (IGRH). [En línea]. Disponible: <http://www.hr.cl/febrero.htm> [Junio, 2010]

González, J. (1993). Matemáticas para todos. Fundación Empresas Polar.

GONZÁLEZ, A. 1999. Indicadores de Gestión de Recursos Humanos (IGRH). [En línea]. Disponible: <http://www.hr.cl/febrero.htm> [Junio, 2010]

GUEVARA R., MARTHA Y LOPEZ, I. Lineamientos para minimizar el ausentismo laboral en la empresa Vicson Oriente. 1.994, trabajo de grado. Universidad de Oriente. Monagas.

HERBERT J., CHRUDEN. Administración de personal. 1.992, Editorial continental s.a. México.

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA (2.003) Metodología de la Investigación. McGraw Hill.México.

LEONETT, D., MÉNDEZ O. 2005. Factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente”; Monagas Venezuela; Trabajo de grado; Dpto. de Gerencia de recursos humanos; Esc de Cs Soc. Y Adm. U.D.O; Núcleo Monagas.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. **Gaceta Oficial** Nº 6.076 EXTRAORDINARIO DEL 7 DE MAYO DE 2012]

SAMANIEGO, J. (2004). Absentismo, rotación y Productividad. Madrid, España: Pirámide.

SABINO C. El proceso de investigación. 2.000, El Cid Editor. Argentina.

SABINO, C. (2008). El Proceso de la Investigación. Editorial PANAPO. Caracas 1992.

TAMAYO Y TAMAYO, L. (2001). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.

TRILLO, C. (1992). Análisis Inferencial Aplicado a la Investigación Educativa. INFORHUM. Maturín.

ZORRILLA S. y Torres M. (1992). Guía para elaborar la Tesis. McGraw- Hill. México.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

Este cuestionario busca recopilar información basada en su percepción sobre los factores que inciden en el ausentismo laboral en el Departamento de Nómina de la Corporación Eléctrica Nacional Sucre.

Se le agradece que toda la información que pueda suministrar sea de manera sincera. Estos datos no lo comprometen en lo absoluto, ya que son confidenciales, no es necesario identificarse y sólo tienen fines para la investigación.

Muchas gracias por su colaboración.

Carlos Rodríguez
C.I: 22.629.977

Diana Abreu
C.I: 24.513.665

Manuel Córdova
C.I: 24.129.801

Parte I: Datos Demográficos y Laborales

Marque con una X

- Edad

Entre 18 – 23 Años	
Entre 24 – 29 Años	
Entre 30 – 35 Años	
Entre 36 – 41 Años	
Entre 42 – 47 Años	
48 - Adelante	

- Sexo

Masculino	
Femenino	

- Estado civil

Soltero (a)	
Casado (a)	
Concubino (a)	
Viudo (a)	

- ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

De 1 a 4	
De 5 a 8	
De 9 a 12	
De 13 a 16	
Ninguna	

- Jornada de Trabajo

Diurno	
Nocturno	
Mixto	

- ¿Qué tiempo tiene trabajado en la organización?

Menos de 1 año	
De 1 a 4 años	
De 5 a 8 años	
De 9 a 12 años	
De 13 a 16 años	
De 17 a 20 años	
Más de 20 años	

Parte II. Factores Internos

Identifique cuáles de los factores individuales que se indican a continuación inciden en su ausencia al sitio de trabajo. Puede seleccionar hasta 3, siendo el 1 el de mayor prioridad.

Obligaciones del hogar	
Lejanía del hogar al puesto de trabajo	
Enfermedades común	
Accidentes común	
Diligencias personales	

- Identifique cuáles de los factores externos que se indican a continuación inciden en su ausencia al sitio de trabajo. Puede seleccionar hasta 3, siendo el 1 el de mayor prioridad.

Problemas de transporte publico	
Condiciones climáticas	
Cierre de vías publicas	
Hechos del poder publico	
Compra de comida	

- Identifique cuáles de los factores organizacionales que se indican a continuación inciden en su ausencia al sitio de trabajo. Puede seleccionar hasta 3, siendo el 1 el de mayor.

Falta de supervisión	
Enfermedad ocupacional	
Accidentes de trabajo	
Condiciones inseguras de trabajo	
Salario deficiente	
Exceso de trabajo	
Clima laboral	
No existe control de asistencia	

HOJA METADATOS

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

Título	ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE LA CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL SUCRE(CORPOELEC), CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2017.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Abreu, Diana	CVLAC	24.513.665
	e-mail	Diana_abreu10@hotmail.com
	e-mail	
Córdova, Manuel	CVLAC	24.129.801
	e-mail	Manuel251323@gmail.com
	e-mail	
Rodríguez, Carlos	CVLAC	22.629.977
	e-mail	Rodrigzcarlos14@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Ausentismo laboral, factores internos, factores externos, factores organizacionales.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El presente estudio tiene como propósito analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal del departamento de Nómina de CORPOELEC Sucre, Cumaná, estado Sucre. Para ello se hizo necesario realizar un estudio de campo de nivel descriptivo, tomando como población los ocho trabajadores correspondientes al personal del Departamento de Nómina de dicha organización. Se procedió a la aplicación de una encuesta estructurada, utilizando como instrumento un cuestionario. La presentación de los resultados se expresó en cuadros estadísticos con información absoluta y porcentual, Observando que la totalidad de los trabajadores son de sexo femenino, con edades por encima de los 30 años. El factor interno que genera más ausentismo laboral en los trabajadores es la enfermedad común, mientras que el factor externo que prevalece son las condiciones climáticas, por su parte el factor organizacional más influyente en la falta del trabajador, es la enfermedad ocupacional. Estos resultados sirvieron de base para plantear recomendaciones que permitan reducir el ausentismo y sus consecuencias.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail									
Patiño R., Marina	ROL	CA	☐	AS	☒	TU	☐	JU	☐	
	CVLAC	10.463.345								
	e-mail	marinaluisa345@yahoo.es								
	e-mail									
Millán M., Anselmo J.	ROL	CA	☐	AS	☐	TU	☐	JU	☒	
	CVLAC	9.308.095								
	e-mail	anselmomillan@hotmail.com								
	e-mail									
Montañez, María	ROL	CA	☐	AS	☐	TU	☐	JU	☒	
	CVLAC	8.649.219								
	e-mail	mariam@udo.edu.ve								
	e-mail									

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2017	11	17
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: **SPA**

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso Especial de Grado-abreucordovarodriguez.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: Cumaná, Estado Sucre

Temporal: Intemporal

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

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.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30
JUAN A. BOLANOS CUNPEL
Secretario

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

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.

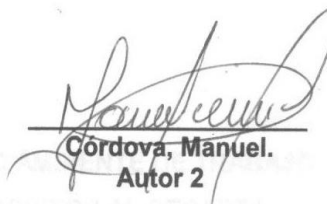
JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Teléf: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

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".



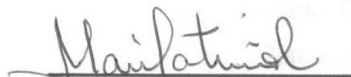
Abreu, Diana.
Autor 1



Córdova, Manuel.
Autor 2



Rodríguez, Carlos.
Autor 3



Profa. Marina Patiño

Asesor